

# Étude de rémunérations 2026



Michael Page

Marché de l'emploi en 2026 : à quoi s'attendre ?	3
Achats & Supply Chain	6
ADV & Relation Clients	9
Assistanat & Office Management	11
Assurance	14
Audit, Conseil & Expertise	17
Avocats	20
Banque	22
Commercial	25
Construction	28
Corps intermédiaires & organisations paritaires	31
Digital, Marketing & Communication	33
Distribution & Commerce	36
Éducation & Formation	39
Facility Management & Services Généraux	41
Finance & Comptabilité	44
Hôtellerie, Restauration & Tourisme	47
Immobilier & Maîtrise d'Ouvrage	50
Ingénieurs & Techniciens	54
Juridique & Fiscal	57
Life Sciences	60
Medical Devices	63
Métiers à impact positif	66
Ressources Humaines	69
Sanitaire, Médicosocial & Social	72
Secteur Public	75
Technology	76

## Marché de l'emploi en 2026 : à quoi s'attendre ?

Le marché de l'emploi en 2025 s'inscrit dans un moment charnière. Après une année 2024 marquée par des incertitudes économiques et une croissance en demi-teinte, le taux de chômage qui se maintenait autour de 7,5% pourrait atteindre 7,8% d'ici la fin de l'année, selon les dernières projections de l'OCDE. L'emploi salarié, quant à lui, connaît un léger repli de 0,1 % au premier trimestre (source : Dares).

En tant qu'acteur engagé au cœur des enjeux de l'emploi, nous observons une transformation profonde du rapport au travail. La quête de sens, déjà amorcée ces dernières années, s'intensifie. Les candidats expriment aujourd'hui des attentes de plus en plus élevées : exigence de transparence, besoin de flexibilité, ambition d'évolution rapide, exigence de reconnaissance. Face à cela, nombre d'organisations peinent à concilier ces aspirations avec un contexte économique tendu et des marges de manœuvre souvent réduites.

Nos dernières observations auprès de nos clients sont sans équivoque : 70 % des recruteurs font état de difficultés de recrutement et seuls 24 % estiment qu'il est aujourd'hui aisé de fidéliser leurs collaborateurs. Plus que jamais, la compétitivité des entreprises dépendra de leur capacité à proposer un projet d'entreprise clair, une culture incarnée, et une marque employeur forte et authentique.

Par ailleurs, la pénurie de profils qualifiés reste un enjeu structurel dans des secteurs clés tels que l'industrie, le commerce, la santé ou l'IT. L'enquête BMO 2025 de France Travail confirme cette tension : plus de 3 millions de projets de recrutement sont annoncés cette année, dont près de la moitié sont jugés complexes à concrétiser.

### Miser sur la transparence : un impératif stratégique pour les entreprises

Les résultats de notre récente enquête Talent Trends sont sans appel : 70% des Français estiment que la politique salariale de leur entreprise manque de transparence, et une proportion équivalente se déclare favorable à une intervention réglementaire en la matière.

La directive européenne sur la transparence salariale, dont l'entrée en vigueur en France est prévue pour 2026, constitue une étape majeure. En imposant aux entreprises une transparence accrue sur les rémunérations, notamment en matière d'égalité femmes-hommes, elle ouvre la voie à un changement culturel profond. Cette exigence de clarté ne doit pas être perçue comme une contrainte, mais comme une opportunité : celle de restaurer la confiance, de renforcer l'engagement et de faire de la justice salariale un levier de fidélisation durable.

À compter de 2026, les offres d'emploi devront indiquer une fourchette de rémunération claire, rendant obsolètes les formulations opaques telles que « salaire selon profil ». Or, 40% des candidats déclarent qu'ils écartent d'emblée une offre dont le salaire n'est pas précisé (Indeed). Il est donc évident que la transparence salariale ne relève plus du choix – c'est un facteur différenciant devenu central pour attirer, convaincre et retenir les talents.



Laurent Blanchard

Directeur Général  
PageGroup France

## L'égalité salariale : de la conformité réglementaire à la culture d'entreprise

Au cœur de cette directive européenne, l'égalité salariale devient un axe structurant des politiques RH. Les salariés pourront désormais demander des informations précises sur les rémunérations moyennes, ventilées par sexe, pour les postes comparables, ainsi que sur les critères d'évolution salariale et de carrière. Cette mesure, en apparence technique, incarne en réalité une exigence de transformation en profondeur des pratiques managériales.

Selon l'Insee, l'écart de rémunération entre femmes et hommes à poste égal reste de 3,8%, mais grimpe à 14,2% en équivalent temps plein, et jusqu'à 23,5% en tenant compte des temps partiels. La maternité, les biais inconscients, le poids des stéréotypes sectoriels ou encore l'accès limité aux postes à responsabilité continuent de freiner les carrières féminines.

La loi Rixain impose aux grandes entreprises d'atteindre 30% de femmes dans leurs instances dirigeantes d'ici mars 2026. Mais les progrès restent lents. Nous devons désormais dépasser la logique de conformité pour inscrire l'égalité dans l'ADN culturel des organisations, portée au plus haut niveau et déclinée concrètement dans les pratiques de gestion des talents.

## Réindustrialisation : redonner à l'industrie les moyens humains de son ambition

Pilier historique de notre économie, la filière industrielle française vit une transformation sans précédent. Entre réarmement stratégique, décarbonation, relocalisation de la production, modernisation technologique et souveraineté énergétique, les chantiers sont vastes — et porteurs de perspectives économiques considérables.

Mais derrière cette dynamique de relance, un défi majeur se dessine : celui des compétences.

Selon les projections gouvernementales, près de 1,3 million de postes seront à pourvoir dans l'industrie d'ici 2035, dont 800 000 à 900 000 liés aux départs à la retraite. Certains secteurs clés, comme le nucléaire, la défense ou les énergies renouvelables, sont déjà sous forte tension. Selon France Travail dans le nucléaire, 10 000 recrutements seront nécessaires chaque année pendant dix ans, tandis que dans la défense le volume d'offres d'emploi au niveau européen a crû de 41% entre 2021 et 2025 avec 43% de ces annonces qui sont à pourvoir en France.

Dans ce contexte, la pression sur les talents qualifiés s'intensifie. Notre récente étude PageGroup révèle que 64% des ingénieurs et techniciens sont sollicités au moins une fois par mois par un recruteur, signe d'un marché devenu ultra-concurrentiel. La rareté des profils expérimentés, couplée à l'évolution rapide des compétences requises, rend la question de l'attractivité et de la fidélisation incontournable.

Face à cette réalité, les entreprises industrielles doivent :

- anticiper leurs besoins en compétences,
- investir dans la formation continue et les passerelles entre métiers,
- et surtout, miser sur les potentiels émergents : jeunes diplômés, profils en



reconversion, candidats dotés de solides capacités d'adaptation et d'un appétit pour l'innovation.

Au-delà des impératifs économiques, la réindustrialisation est devenue une priorité de souveraineté nationale. Dans un monde marqué par des instabilités géopolitiques, des tensions sur les chaînes d'approvisionnement et des enjeux climatiques de plus en plus pressants, la France doit retrouver la maîtrise de ses filières stratégiques.

- Dans les transports, la relance d'une production locale plus verte, l'électrification des flottes et le développement de la mobilité décarbonée exigent des ingénieurs et techniciens hautement spécialisés.
- Dans le nucléaire, la relance de la filière et les projets de nouveaux réacteurs demandent des savoir-faire rares.
- Dans la défense, les besoins de production, de cybersécurité, de maintenance et de soutien logistique sont en forte hausse.
- Et dans les énergies renouvelables, la montée en puissance du solaire, de l'éolien, de l'hydrogène transforme en profondeur les métiers de l'ingénierie et de l'exploitation.

Dans ce paysage en mutation, notre rôle d'acteur de l'emploi prend tout son sens. Nous devons accompagner les entreprises dans leurs transformations, anticiper les mutations des compétences, et promouvoir un marché du travail plus équitable, transparent et résilient.

# Achats & Supply Chain

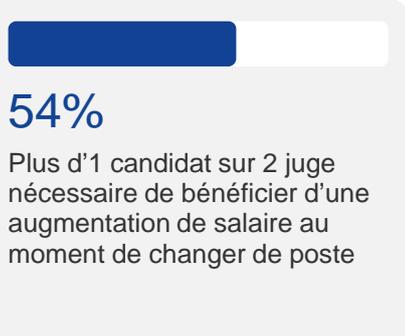
Dans un environnement confronté à des défis croissants tels que la géopolitique incertaine, l'intégration accélérée de l'Intelligence Artificielle (IA), ou la transition vers une économie plus durable, les métiers des Achats et de la Supply Chain sont plus que jamais stratégiques. Afin d'accompagner au mieux ces enjeux et d'éviter les perturbations des chaînes d'approvisionnement, les entreprises doivent faire preuve de flexibilité et d'adaptabilité afin de recruter des talents agiles et polyvalents.

Face à la pénurie grandissante de certains profils (Commodity Manager, Responsable S&OP, Supply Chain Manager, Achats IT, ...), les entreprises doivent davantage capitaliser sur les soft skills au moment du recrutement. La pensée critique, la prise de décision rapide ainsi que la capacité à trouver des solutions innovantes face à des disruptions ou à travailler en équipe dans des environnements incertains sont particulièrement recherchés.

En lien avec la montée en puissance de l'intelligence artificielle et la digitalisation des process, certains métiers tels que les Demand Planning ou Prévisionniste des ventes voient les contours de leurs postes évoluer. Les candidats maîtrisant les outils d'analyse de données, d'automatisation et de gestion de la chaîne d'approvisionnement sont particulièrement recherchés par les employeurs.

Alors que de nombreuses entreprises sont de plus en plus soucieuses de leurs impacts environnementaux et sociaux, elles cherchent à mesurer leurs impacts en RSE. Les professionnels ayant une fine compréhension des enjeux de durabilité et capables de mettre en œuvre des pratiques d'achats et de gestion pour une supply chain responsable sont également particulièrement appréciés.

## Ce que pensent les salariés du secteur



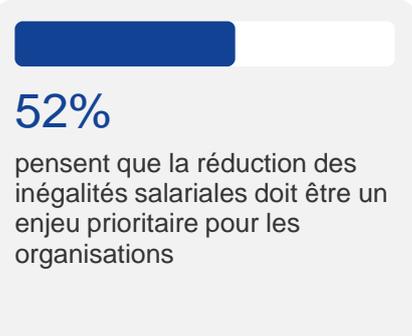
54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



71%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



52%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



88%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



64%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



12%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### FONCTIONS DE DIRECTION

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	Variable
Directeur achats	78 - 100	82 - 137	85 - 150	95 - 200+	10 - 30%
Directeur supply chain	75 - 100	78 - 130	90 - 150	90 - 200+	10%
Distribution manager	70 - 100	70 - 120	80 - 130	80 - 130+	0 - 10%
Directeur de la relation clients	70 - 95	70 - 100	80 - 130	80 - 130+	0 - 10%
Directeur de site logistique	50 - 60	60 - 72	65 - 87	80 - 120+	0 - 10%

### BUYING & PROCUREMENT

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	Variable
Responsable performance fournisseurs	45 - 60	55 - 75	65 - 95	70 - 100	0 - 10%
Commodity manager - Lead buyer	45 - 65	57 - 80	67 - 100	75 - 120	10 - 30%
Responsable achats site	40 - 50	44 - 60	47 - 73	55 - 82	10%
Acheteur investissement CAPEX	43 - 52	45 - 65	55 - 75	58 - 80	10%
Acheteur IT & télécoms	45 - 60	55 - 75	70 - 90	70 - 100+	10%
Acheteur prestations intellectuelles	44 - 55	47 - 62	52 - 85	60 - 92	10%
Acheteur industriel/matières premières	42 - 47	45 - 65	52 - 77	55 - 82	10%
Acheteur travaux	40 - 47	45 - 60	52 - 80	58 - 90	10%
Acheteur projets	45 - 50	47 - 62	52 - 78	57 - 90	10%
Acheteur services/FM	40 - 45	43 - 58	50 - 75	55 - 85	10%
Acheteur transport/logistique	40 - 50	45 - 65	52 - 82	58 - 95	10%
Acheteur hors production/indirect	38 - 48	45 - 62	47 - 80	52 - 80	10%
Acheteur - Ingénieur qualité fournisseur	40 - 45	42 - 55	45 - 70	48 - 70	-
Gestionnaire - Assistant achats	29 - 35	35 - 40	35 - 40	35 - 40	-
Gestionnaire base de données fournisseurs	29 - 32	30 - 35	35 - 40	35 - 40	-
Acheteur public	34 - 38	38 - 50	40 - 60	40 - 65	-

### TRANSPORT

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	Variable
Directeur d'agence	44 - 55	47 - 60	52 - 77	58 - 85	0 - 10%
Directeur - Responsable transports	40 - 70	45 - 75	52 - 90	55 - 120	0 - 10%
Affréteur - Agent de transit	28 - 32	30 - 35	35 - 40	35 - 40	-
Responsable - Déclarant douanes	32 - 35	32 - 45	38 - 55	43 - 80	-
Gestionnaire litiges transports	27 - 32	28 - 33	30 - 35	30 - 35	-

### LOGISTICS & SUPPLY CHAIN

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	Variable
Contract manager	53 - 75	58 - 81	62 - 90	70 - 100	10%
Responsable supply chain	55 - 82	61 - 95	65 - 105	70 - 120	10%
Chef de projet ingénierie & implémentation	45 - 75	50 - 80	57 - 85	70 - 95	-
Chef de projet SI/SC	47 - 78	52 - 85	60 - 95	75 - 110	-
Responsable S&OP	55 - 68	57 - 82	65 - 92	82 - 120	0 - 10%
Responsable prévisions des ventes - Business analyst	38 - 45	43 - 65	50 - 75	65 - 80	0 - 10%
Demand planner - Customer planner	38 - 42	43 - 65	55 - 75	60 - 78	0 - 10%

Responsable/Ingénieur méthodes logistique/process - Lean manager	42 - 55	45 - 75	55 - 85	57 - 90	-
Supply chain manager - Coordinateur logistique	35 - 40	42 - 50	49 - 72	58 - 90	-
Responsable exploitation	40 - 45	42 - 60	48 - 73	55 - 87	0 - 10%
Gestionnaire approvisionnements	28 - 35	32 - 40	38 - 45	40 - 45	-
Responsable - Gestionnaire planification/ordonnancement	35 - 40	38 - 45	43 - 65	45 - 70	-
Chef d'équipe	28 - 30	28 - 32	30 - 38	35 - 40	-
Gestionnaire logistique/flux/stocks	28 - 32	30 - 35	32 - 38	35 - 40	-
Magasinier - Manutentionnaire	22 - 26	24 - 30	28 - 35	28 - 35	-

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%	Bretagne: -18%
Centre Val de Loire: -10%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -10 à -15%	Normandie: -10%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -15%	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Les prochains mois devraient accélérer la transformation des métiers de la relation clients sous l'impulsion de l'intelligence artificielle (IA), du machine learning (ML) et de l'automatisation robotisée des processus (RPA). Loin d'être menacés, ces métiers sont appelés à se réinventer pour devenir le centre névralgique de la performance opérationnelle et de l'expérience client.

L'accélération de la digitalisation ainsi que l'automatisation des tâches répétitives à faible valeur ajoutée vont permettre aux entreprises de renforcer davantage leur approche « Customer Centric ». Elles pourront ainsi personnaliser leurs interactions et répondre plus rapidement aux attentes de leurs clients.

Face à la complexité croissante des offres et des services, les entreprises du secteur devront impérativement savoir collecter, analyser et transformer les données issues des ventes, de leur service client et de leur chaîne logistique en véritables leviers de valeur. Cette aptitude sera déterminante pour optimiser leurs opérations, anticiper les besoins et identifier de nouvelles opportunités de croissance et de différenciation.

Dans un contexte mondial marqué par une forte instabilité géopolitique et un durcissement des réglementations internationales, les métiers de l'import/export exigent plus que jamais une expertise pointue et une veille active. Face aux imprévus (fluctuations économiques, crises d'approvisionnement, tensions commerciales), les entreprises n'auront d'autre choix que de renforcer l'agilité et la réactivité de leurs fonctions back-office pour rester compétitives et s'adapter en temps réel.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### SALES SUPPORT

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	Variable
Prévisionniste des ventes - Chargé d'analyse	33 - 40	38 - 45	45 - 54	52 - 68	-
Assistant commercial	28 - 34	30 - 35	36 - 42	40 - 45	0 - 5%
Assistant/Gestionnaire grands comptes	30 - 34	33 - 38	37 - 44	42 - 47	0 - 5%
Assistant/Gestionnaire appels d'offres	30 - 34	33 - 40	38 - 45	42 - 50	-
Gestionnaire base de données clients/produits	28 - 33	32 - 38	35 - 42	40 - 47	-

### SALES ADMINISTRATION

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	
Responsable ADV/service clients	38 - 44	43 - 50	50 - 72	60 - 85	5 - 15%
Gestionnaire ADV/service clients	27 - 34	35 - 38	35 - 42	40 - 45	-
Gestionnaire ADV international	30 - 36	35 - 40	37 - 44	42 - 50	-
Gestionnaire SAV/litiges/pénalités	28 - 32	30 - 35	34 - 40	38 - 45	-
Assistant planification d'interventions/de techniciens	26 - 30	28 - 32	32 - 35	34 - 38	0 - 5%
Opérateur de saisie	24 - 26	25 - 28	28 - 30	30 - 32	-
Responsable/Superviseur call center	30 - 35	35 - 40	38 - 45	45 - 75	0 - 15%
Chargé de clientèle BtoB ou BtoC	25 - 30	28 - 32	30 - 34	32 - 38	0 - 10%

### IMPORT/EXPORT

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	
Responsable ADV export	40 - 47	45 - 55	50 - 75	60 - 88	5 - 15%
Gestionnaire export	33 - 36	37 - 42	38 - 45	42 - 50	-
Gestionnaire import	33 - 36	37 - 42	38 - 45	42 - 50	-

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%	Bretagne: -20%
Centre Val de loire: -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: -15%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -15%	PACA: De -10 à -15%

### Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

### Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

# Assistanat & Office Management

Le marché de l'emploi sur les fonctions d'assistanat et d'office management a traversé une année 2025 en demi-teinte. Face à un contexte économique instable, les entreprises ont été plus prudentes dans leurs recrutements : process allongés, exigences accrues et arbitrages budgétaires souvent plus stricts. Pour autant, ces fonctions n'ont jamais perdu leur rôle central dans la fluidité des organisations et le soutien au management opérationnel comme stratégique.

Les attentes ont cependant évolué. Les profils les plus sollicités sont aujourd'hui ceux capables d'anticiper, de structurer, et de piloter plusieurs sujets en parallèle. La posture attendue va bien au-delà de l'exécution : il s'agit désormais d'accompagner des directions dans leur quotidien, de représenter un point de contact fiable et proactif, tout en maîtrisant les outils digitaux et les codes d'un environnement exigeant.

Le périmètre des postes d'Office Manager s'est d'ailleurs élargi en conséquence : en plus de la gestion administrative ou logistique, de nouvelles missions émergent autour des sujets RH, de l'animation interne, voire de la coordination de projets RSE.

Certaines expertises restent pénuriques, notamment sur les postes bilingues ou très polyvalents, ou encore dans les environnements internationaux ou en forte croissance. Par ailleurs, on observe une demande croissante pour des profils à l'aise avec les outils et les environnements numériques. La maîtrise avancée d'Excel, l'aisance sur les outils collaboratifs (Teams, SharePoint, outils de reporting) et la capacité à monter rapidement en compétence sur des logiciels internes sont devenus de vrais atouts. Cette dimension technique permet d'apporter un soutien plus efficace aux équipes internes, de fluidifier les échanges et de gagner en autonomie dans la gestion des missions.

Du côté des talents, les attentes se précisent : recherche de sens, visibilité sur le rôle et les perspectives, équilibre vie professionnelle / vie personnelle, mais aussi qualité managériale et culture d'entreprise saine. Les entreprises qui sauront valoriser ces fonctions, offrir de la clarté et investir dans l'accompagnement de leurs collaborateurs sur ces postes clés continueront à attirer les meilleurs profils.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



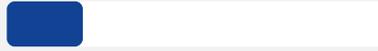
86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### ASSISTANAT DE HAUT NIVEAU & OFFICE MANAGEMENT

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Office Manager	28 - 33	33 - 38	39 - 45	45 - 50
Office Manager anglais courant/bilingue	30 - 35	35 - 40	40 - 50	50 - 60
Assistant de président/direction générale	35 - 38	37 - 45	45 - 55	55 - 60
Assistant de président/direction générale anglais courant/bilingue	38 - 42	42 - 48	48 - 60	55 - 70

### ASSISTANAT DE DIRECTION OPÉRATIONNELLE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Assistant de direction	28 - 32	32 - 37	38 - 45	45 - 52
Assistant de direction anglais courant/bilingue	30 - 35	35 - 42	42 - 55	50 - 60
Assistant de business unit/département/équipe	25 - 30	30 - 35	35 - 40	42 - 45
Assistant de business unit/département/équipe anglais courant/bilingue	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 48
Assistant polyvalent PME	24 - 28	28 - 32	32 - 36	35 - 38
Assistant polyvalent PME anglais courant/bilingue	25 - 30	30 - 34	34 - 40	40 - 45
Assistant administratif	22 - 25	24 - 28	26 - 30	28 - 32
Assistant administratif anglais courant/bilingue	23 - 25	25 - 30	27 - 32	30 - 37

### ASSISTANAT SPÉCIALISÉ

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Assistant travaux/chantier	25 - 28	28 - 33	33 - 39	40 - 45
Assistant travaux/chantier anglais courant/bilingue	28 - 33	33 - 36	36 - 40	41 - 45
Assistant technique	26 - 29	29 - 33	34 - 37	38 - 42
Assistant technique anglais courant/bilingue	28 - 33	33 - 37	35 - 40	40 - 45
Assistant/Secrétaire RH	25 - 28	28 - 32	30 - 35	35 - 38
Assistant/Secrétaire RH anglais courant/bilingue	28 - 30	30 - 35	33 - 37	40 - 45
Assistant/Secrétaire juridique	26 - 28	28 - 33	32 - 38	35 - 40
Assistant/Secrétaire juridique anglais courant/bilingue	29 - 33	33 - 36	35 - 40	40 - 45
Assistant/Secrétaire marketing/communication	26 - 28	28 - 32	30 - 35	35 - 40
Assistant/Secrétaire marketing/communication anglais courant/bilingue	25 - 30	30 - 33	34 - 38	38 - 42

### ACCUEIL & SERVICES

	0 - 2 ans	2 - 5 ans	5 - 10 ans
Hôte d'accueil - Standardiste anglais courant/bilingue	25 - 28	28 - 31	31 - 35
Hôte d'accueil - Standardiste sans anglais (ou anglais d'accueil)	22 - 25	25 - 28	28 - 32
Reprographe	22 - 24	24 - 28	28 - 32
Archiviste	23 - 25	25 - 30	30 - 35
Documentaliste - Data manager - Doc Controller	27 - 30	30 - 36	36 - 42
Opérateur de saisie	22 - 25	25 - 28	28 - 32
Chauffeur de maître/de direction	28 - 35	35 - 45	45 - 60

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De -5 à -10%

Centre Val de Loire: -15%

Hauts de France: De -5 à -10%

Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%

Pays de la Loire: -15%

Bretagne: -20%

Grand Est: De -5 à -15%

Normandie: -15%

Occitanie: De -10 à -20%

PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Le marché de l'assurance fait face à une complexification croissante de la souscription liée à l'augmentation des entreprises ou des profils considérés « à risques ». Face à une pression réglementaire qui s'intensifie ainsi qu'aux impératifs de maîtrise des coûts, le besoin en expertises pointues, notamment en souscription, actuariat et conformité se renforce. Les experts tels que les Risk managers, les Actuaires ou les Souscripteurs sont particulièrement sollicités.

Dans ce contexte, les compagnies traditionnelles cherchent à réconcilier performance économique et responsabilité sociale tandis que certains porteurs de risques innovent en intégrant une dimension plus humaine à leur approche. Ils se démarquent en proposant de nouvelles garanties inclusives ou modulables, marquant ainsi une volonté d'ouverture et d'adaptation face aux évolutions du risque.

Pour faire face à la pénurie persistante de certaines compétences techniques, les compagnies d'assurance gagneraient à modifier leurs critères de recherches de nouveaux talents : parier sur les profils à fort potentiel de développement et adopter une approche basée sur l'évaluation des soft skills. Bien que les réticences à recruter des candidats ne disposant pas d'emblée de toutes les compétences techniques soient encore fortes, ce moyen permettrait pourtant d'élargir le vivier de talents et de redynamiser ce secteur en baisse d'attractivité.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### ASSURANCE DE PERSONNES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Gestionnaire santé/prévoyance	28 - 30	30 - 32	32 - 34	35 - 38
Gestionnaire de sinistres corporels	38 - 40	40 - 44	44 - 49	49 - 60
Gestionnaire vie/succession	30 - 33	33 - 36	36 - 40	40 - 46
Tarificateur	36 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55
Gestionnaire frais de santé	28 - 30	30 - 32	32 - 34	35 - 38
Gestionnaire retraite	30 - 32	33 - 35	35 - 40	40 - 45

### ASSURANCE DE BIENS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Gestionnaire de production IARD	30 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 42
Gestionnaire de production DAB	32 - 34	34 - 38	38 - 43	43 - 48
Gestionnaire de risques techniques	31 - 35	35 - 38	38 - 41	41 - 43
Gestionnaire sinistres IARD	36 - 40	40 - 43	43 - 48	48 - 55
Gestionnaire sinistres DAB	39 - 43	43 - 46	46 - 49	49 - 55
Gestionnaire sinistres corporels (auto & non-auto)	38 - 43	43 - 48	48 - 52	52 - 57
Souscripteur DAB/assurances collectives/RC/Construction	40 - 47	47 - 53	53 - 65	65 - 80

### FONCTIONS COMMERCIALES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Téléconseiller	28 - 32	32 - 34	34 - 36	36 - 40
Responsable d'équipe/plateau	40 - 45	45 - 50	50 - 54	54 - 60
Collaborateur d'agence (agent général)	28 - 32	32 - 35	35 - 38	38 - 43
Chargé de clientèle	40 - 45	45 - 55	55 - 60	60 - 75
Inspecteur/animateur réseau	40 - 50	45 - 60	60 - 70	70 - 75
Directeur commercial	70 - 90	90 - 120	> 120	> 120

### FONCTIONS TRANSVERSES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Chargé d'études actuarielles	45 - 50	50 - 65	/	/
Actuaire	50 - 55	55 - 75	70 - 100	> 100
Directeur technique	65 - 85	80 - 100	100 - 120	>120
Risk Manager	60 - 75	75 - 90	90 - 110	> 100
Contrôleur permanent	42 - 47	45 - 60	60 - 80	> 80
Comptable technique	40 - 45	45 - 55	50 - 60	60 - 70
Responsable comptable technique	60 - 75	70 - 80	75 - 85	> 90
Chef de produits	38 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 90
Chargé d'études marketing	38 - 42	42 - 47	45 - 55	55 - 60
Responsable marketing	60 - 70	65 - 80	75 - 85	80 - 100

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%

Centre Val de Loire: De -10 à -15%

Hauts de France: De -5 à -10%

Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%

Pays de la Loire: -

Bretagne: -

Grand Est: De -5 à -15%

Normandie: De -10 à -15%

Occitanie: De -10 à -20%

PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

En 2026, le marché de l'emploi dans les cabinets d'expertise comptable, d'audit et de conseil poursuivra sa profonde mutation, portée par des enjeux technologiques, réglementaires et humains. La demande portera davantage sur des profils combinant expertise technique, maîtrise des outils digitaux et posture de conseil. Le socle « conseil » demeure un fort levier d'employabilité, permettant d'acquérir des compétences analytiques et transverses recherchées dans l'ensemble de l'économie.

Pour rester attractifs, les cabinets devront impérativement répondre aux attentes d'une nouvelle génération en quête de sens, de flexibilité et d'impact. L'équilibre vie pro/perso, les modalités de travail hybrides et l'engagement sur les sujets RSE seront des critères décisifs dans l'arbitrage des talents. Ce défi est d'autant plus pressant que le secteur peine à séduire : malgré près de 25 000 recrutements par an (dont 7 600 jeunes diplômés), 60 % des cabinets déclarent rencontrer des difficultés à recruter, avec un turnover moyen de 20 à 25 %.

Dans ce contexte, l'expertise extra-financière devient un axe clé de différenciation. L'entrée en vigueur de la directive CSRD dès 2025 accroît la demande en accompagnement RSE, en audit des données ESG et en reporting de durabilité. Les cabinets devront intégrer des profils hybrides, capables de travailler en lien étroit avec les directions financières, juridiques et développement durable de leurs clients.

En parallèle, la transformation digitale du secteur se poursuit : automatisation de la tenue comptable, déploiement de l'IA, plateformes collaboratives... autant d'outils qui redéfinissent les contours du métier. Les équipes sont appelées à se recentrer sur l'analyse, le pilotage et la création de valeur, ce qui suppose une montée en compétences continue.

En somme, si le secteur reste une école d'excellence et un tremplin reconnu, il doit se réinventer pour rester compétitif. Cela passera par une politique RH modernisée, une promesse employeur cohérente et une capacité à intégrer pleinement les enjeux technologiques et durables.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



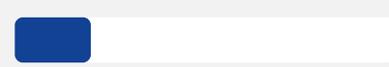
86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### BIG 4

	Fixe	Variable
Auditeur junior (A1) - 1 an d'expérience	35 - 40	5%
Auditeur confirmé (A2) - 2 ans d'expérience	40 - 45	10%
Senior 1 - 3 ans d'expérience	45 - 50	10%
Senior 2 - 4 ans d'expérience	50 - 60	10%
Manager - 6/9 ans d'expérience	65 - 80	12%
Senior manager - > 10 ans d'expérience	80 - 100	15%

### CABINETS D'AUDIT

	Rang 1 (+ de 50 collaborateurs)	Rang 2 (de 10 à 50 collaborateurs)	Rang 3 (- de 10 collaborateurs)
Auditeur - 1 an d'expérience	35 - 40	30 - 37	30 - 36
Auditeur confirmé - 2/5 ans d'expérience	45 - 55	38 - 50	35 - 48
Chef de mission senior - 6/9 ans d'expérience	50 - 75	50 - 75	50 - 75
Directeur de mission - > 10 ans d'expérience	75 - 120	70 - 110	70 - 110

### CABINETS DE CONSEIL

	Stratégie	Organisation	Systèmes d'information
Consultant junior/analyste	45 - 55	38 - 47	38 - 47
Consultant confirmé (C2, C3)	60 - 80	43 - 53	43 - 53
Senior consultant (SC1, SC2, SC3)	85 - 100	50 - 62	50 - 62
Manager (M1, M2, M3)	100 - 120	62 - 75	62 - 75
Senior manager	120 - 150	75 - 100	75 - 100
Directeur - Principal	150 - 200	90 - 130	90 - 130
Associé - Partner	> 200	> 120	> 120

### ESN

	MOE	AMOA	Transfo. Digitale
Consultant - Ingénieur	35 - 50	40 - 50	40 - 55
Consultant senior	45 - 65	45 - 60	50 - 70
Manager - Architecte	55 - 80	60 - 80	65 - 85
Directeur de projet/de programme	75 - 90	80 - 100	85 - 110

### CABINETS D'EXPERTISE COMPTABLE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans
Assistant comptable	26 - 30	30 - 35	> 35
Collaborateur comptable	30 - 35	35 - 50	42 - 55
Chef de mission	42 - 45	45 - 55	55 - 65
Assistant juridique	28 - 32	32 - 40	40 - 50
Collaborateur juridique	30 - 32	32 - 40	> 40
Collaborateur paie	32 - 35	35 - 45	> 45

Collaborateur mixte (paie/expertise)	30 - 35	35 - 42	> 45
Collaborateur mixte (audit/expertise)	35 - 40	35 - 42	> 45
Directeur de mission	65 - 75	75 - 80	> 80

## BIG 4 et cabinet de Conseil

	Fixe	Variable
TS / Transformation / Modélisation (A1) - 1 an d'expérience	40 - 45	12%
TS / Transformation / Modélisation (A2) - 2 ans d'expérience	45 - 50	12%
TS / Transformation / Modélisation - Senior 1 - 3 ans d'expérience	50 - 60	15%
TS / Transformation / Modélisation - Senior 2 - 4 ans d'expérience	55 - 65	15%
TS / Transformation / Modélisation - Manager - 6/9 ans d'expérience	70 - 85	20%
TS / Transformation / Modélisation - Senior manager - > 10 ans d'expérience	> 85	25%

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%	Bretagne: -
Centre Val de Loire: De -10 à -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: De -10 à -15%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

En 2025, le contexte économique et politique incertain a fortement influencé l'activité des cabinets d'avocats et, directement, leurs recrutements. De nombreux cabinets ont connu des baisses d'activité significatives. Cela s'est ressenti particulièrement sur les équipes corporate/M&A et s'est répercuté sur les activités annexes. Les cabinets de niche ont été moins durement impactés, par la nature spécifique de leur clientèle ou de leur activité.

Les recrutements en corporate/M&A qui représentaient jusqu'ici une proportion très significative du volume des recrutements et/ou des recherches en cours ont été délaissés en 2025 au profit d'autres expertises telles que le droit social / économique / immobilier ou le restructuring. En attendant une reprise des activités M&A espérée courant 2026, les recruteurs recherchent pour le moment majoritairement des profils experts (5-8 ans d'expérience).

Dans ce contexte, les candidats font preuve de prudence. Seule une minorité en recherche active s'engage réellement dans les processus. Très pragmatiques, ils se concentrent en premier lieu sur le contenu du poste, reléguant au second plan la marque employeur ou l'environnement de travail. Sur les profils plus passifs ou en veille, ils sont aujourd'hui difficiles à convaincre et n'acceptent de passer un entretien qu'à condition d'être réellement convaincus par le projet. Ils n'hésitent d'ailleurs pas à interroger leur réseau pour prendre des informations et valider l'opportunité en amont.

Côté rémunérations, si elles avaient fortement augmenté en 2023 et 2024 puis connu une stagnation relative en 2025, elles devraient de nouveau augmenter sur l'année 2026.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

TYPES DE CABINETS D'AVOCATS	0-2 ans	3-5 ans	6-8 ans	Collab. +8 ans/ Counsel/ Associé	Associé Equity
Cabinets américains	100 - 120	120 - 160	160 - 250	250 - 450	> 450
Cabinets anglo-saxons	90 - 110	110 - 150	150 - 200	200 - 350	> 400
Cabinets français à dimension internationale	80 - 100	100 - 140	140 - 190	190 - 250	> 250
Cabinets français à Paris	75 - 90	90 - 125	125 - 160	160 - 250	> 250
Cabinets "Big"	75 - 90	90 - 125	125 - 160	160 - 250	> 250
Cabinets français en régions	40 - 50	50 - 70	70 - 90	90 - 130	> 130

### Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%

Centre Val de Loire: De -10 à -15%

Hauts de France: De -5 à -10%

Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%

Pays de la Loire: -

Bretagne: -

Grand Est: De -5 à -15%

Normandie: De -10 à -15%

Occitanie: De -10 à -20%

PACA: De -10 à -15%

### Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

### Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

L'ensemble des acteurs bancaires, des services financiers et des Fintech sont impactés par l'évolution forte de la pyramide des métiers. En effet, une diminution progressive des fonctions de production et d'exécution se fait au profit de rôles techniques, analytiques et stratégiques. La pression réglementaire, les enjeux liés à l'ESG ainsi que la gestion des risques amènent le secteur dans son ensemble à renforcer ses équipes sur des profils de conformité, compliance, risque et juridique. Des profils hybrides mixant finance et durabilité apparaissent.

L'IA et les transformations qui accompagnent les changements nécessaires mettent en exergue les profils Tech, Data mais aussi l'importance de profils en mesure d'intervenir de manière transverse et pluridisciplinaire. Des pénuries de talents se font déjà ressentir.

Face à la baisse de fréquentation des agences et à la montée en puissance du digital, les banques historiques accélèrent leur transformation pour répondre aux usages des clients : rationalisation du réseau physique et croissance des néo-banques et banques en ligne. Ce repositionnement stratégique redéfinit les besoins en compétences : les fonctions commerciales en agence sont en déclin au profit de profils digitaux, data, ou encore UX/UI, au service de parcours client 100% en ligne.

Après plusieurs années de baisse, la production de crédit immobilier repart à la hausse en 2025. Cette reprise reste toutefois mesurée, avec des établissements bancaires encore prudents sur les profils emprunteurs et une vigilance renforcée face aux risques de surendettement. Les professionnels du crédit immobilier sont très sollicités, notamment pour renforcer les équipes locales en charge du montage, de l'analyse et du suivi des dossiers. Le développement des néo-banques touche également les banques privées avec des profils plutôt digitaux, plus souvent "freelance" ou auto-entrepreneur dans le modèle de collaboration.

Enfin, les politiques de télétravail dans le secteur bancaire restent globalement stables mais leur application devient plus encadrée. L'enjeu n'est plus d'assouplir ou d'étendre le dispositif, mais de garantir une cohérence managériale et le respect de certaines règles (jours imposés ou interdits, continuité de service, etc.). Même si tous les salariés n'utilisent pas l'intégralité des jours autorisés, le droit à deux jours hebdomadaires reste perçu comme un acquis essentiel pour les salariés. Cette tendance marché est rédigée au moment de l'annonce par la Société Générale d'une politique de réduction du télétravail à un jour : à voir s'il s'agit d'une décision isolée ou si elle sera généralisée. La capacité des entreprises à préserver un équilibre entre flexibilité et performance collective devient un facteur clé d'attractivité et de fidélisation des talents.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



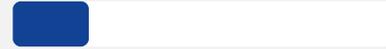
86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### BANQUE DE DÉTAIL/EN LIGNE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Téléconseiller	28 - 30	30 - 34	35 - 40	38 - 42
Conseiller clientèle particuliers	32 - 35	35 - 40	38 - 44	> 45
Conseiller en gestion de patrimoine	38 - 42	42 - 46	46 - 52	50 - 60
Conseiller clientèle professionnels	40 - 44	44 - 50	50 - 58	55 - 60
Directeur d'agence (7 à 12 personnes dans l'agence en moyenne)	44 - 48	46 - 50	50 - 60	> 60
Gestionnaire back-office moyens de paiement	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 55
Gestionnaire crédits documentaires	38 - 42	42 - 48	48 - 55	55 - 60
Analyste crédit	40 - 45	44 - 50	48 - 60	60 - 75
Chargé d'affaires entreprises	42 - 45	45 - 50	55 - 60	> 60
Chargé d'affaires grandes entreprises	55 - 60	60 - 65	65 - 70	> 70
Directeur centre d'affaires entreprises (PME)	60 - 65	65 - 70	68 - 75	> 75

### BANQUE PRIVÉE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Assistant banquier privé	45 - 50	50 - 60	55 - 65	> 65
Banquier privé	55 - 65	60 - 75	75 - 95	> 100

### FINANCEMENTS SPÉCIALISÉS (Leasing, affacturage, ...)

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Gestionnaire leasing/affacturage	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 55
Chargé d'affaires leasing/affacturage	36 - 42	40 - 50	48 - 60	60 - 70
Ingénieur commercial/Responsable commercial leasing	38 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 70

### MARCHÉ & FINANCEMENT (BFI & Asset management)

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Analyste quantitatif	45 - 52	50 - 65	65 - 90	90 - 100
Data scientist	45 - 55	55 - 70	70 - 90	90 - 110
Assistant gérant	50 - 55	55 - 60	58 - 65	> 60
Gérant	55 - 60	60 - 70	70 - 100	> 100
Directeur d'investissement/fonds	100 - 120	120 - 150	150 - 180	> 180
M&A-ECM-DCM (Analyste - Associate - VP - Director)	55 - 65	70 - 95	100 - 150	> 150
Analyste coverage	45 - 55	50 - 70	70 - 100	> 100
Structureur - Originateur	55 - 75	75 - 100	100 - 120	> 120
Relationship manager/Chargé d'affaires	40 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90
Analyste marché (buy side/sell side)	40 - 50	50 - 75	70 - 80	80 - 95
Responsable back/middle - office	65 - 75	75 - 85	85 - 100	100 - 130
Gestionnaire middle-office marchés	40 - 45	43 - 48	48 - 55	55 - 70
Gestionnaire back-office marchés	38 - 43	40 - 45	45 - 50	50 - 70
Chargé de référentiels valeurs	40 - 45	42 - 46	46 - 55	55 - 60

## FONCTIONS SUPPORTS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur conformité & contrôle interne	90 - 110	110 - 130	130 - 150	> 150
RCCI/RCSI	60 - 75	75 - 90	90 - 110	> 110
Compliance officer (junior-senior-manager)	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 95
Contrôleur interne/permanent	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 85
Auditeur interne	40 - 45	45 - 60	60 - 80	> 80
Gestionnaire KYC LAB	37 - 45	40 - 48	45 - 55	55 - 70
Contrôleur de fonds	45 - 55	55 - 65	60 - 80	80 - 90
Directeur des risques	90 - 110	100 - 130	130 - 150	> 150
Analyste risques	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 80
Directeur administratif et financier	90 - 110	100 - 130	110 - 160	> 160
Gestionnaire ALM/actif-passif	45 - 52	52 - 60	60 - 80	80 - 100
Contrôleur financier	45 - 55	55 - 65	60 - 80	80 - 90
Responsable comptable	50 - 70	60 - 90	70 - 110	> 110
Comptable activités de marchés (OPVCM/Fonds)	42 - 48	45 - 50	50 - 60	55 - 60
Comptable réglementaire (Corep/Finrep/Ruba/Surfi)	45 - 50	50 - 60	60 - 80	70 - 80

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De -5 à -10%

Centre Val de Loire: De -10 à -15%

Hauts de France: De -5 à -10%

Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%

Pays de la Loire: -

Bretagne: -

Grand Est: De -5 à -15%

Normandie: De -10 à -15%

Occitanie: De -10 à -20%

PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

En 2025, le marché du recrutement des commerciaux est resté tendu et sélectif avec des défis persistants pour attirer les jeunes diplômés et fidéliser des cadres confirmés en quête d'évolution professionnelle et de flexibilité. Face à la pénurie croissante de compétences disponibles et au turn-over des équipes commerciales, les entreprises doivent impérativement renforcer leur attractivité en misant sur des parcours de carrière clairs, une culture d'entreprise forte et des politiques RH inclusives. L'alternance reste également un levier clé pour former les jeunes, tandis que le recrutement des seniors devient un vrai enjeu stratégique pour les employeurs en quête d'expertise et d'opérationnalité immédiate.

Face aux transformations rapides du marché, les compétences attendues chez les commerciaux évoluent : au-delà d'un simple vendeur, les entreprises recherchent dorénavant un acteur stratégique, agile et connecté à son environnement, avec une vraie faculté à créer plus de proximité avec son client. Les compétences techniques requises incluent la maîtrise des outils CRM et d'automatisation (HubSpot, Salesforce...), l'analyse des données commerciales, la compréhension des enjeux métiers, et la maîtrise des technologies collaboratives, y compris l'IA générative appliquée à la vente. Les soft skills (curiosité, autonomie, résilience, esprit de collaboration et orienté solutions) deviennent également clés dans un environnement hybride et en constante évolution.

Côté métiers, plusieurs postes voient leurs périmètres d'intervention se renforcer : le Customer Success Manager, autrefois limité au SaaS, s'étend à d'autres secteurs, jouant un rôle majeur dans la fidélisation client. Les profils Sales Ops/Revenue Operations gagnent en importance pour optimiser les process, structurer les équipes et la rentabilité. Les Business Developers et Key Account Managers, indispensables au développement commercial, adoptent une posture de conseil, face à des circuits de décision de plus en plus complexes.

En 2026, la pénurie sur certains profils risque de devenir critique, notamment pour les postes liés à l'usage croissant de la data et de l'IA. Dans l'industrie, l'énergie et les équipements professionnels, les ingénieurs commerciaux et technico-commerciaux BtoB seront particulièrement recherchés tandis que dans la grande consommation, les postes de KAM et de direction commerciale seront en tension, avec une exigence croissante pour la maîtrise de l'anglais en lien avec l'européanisation de la plupart de ces enseignes. Enfin, quel que soit le secteur d'activité, les Commerciaux Grands Comptes, confrontés à des cycles de vente longs, resteront complexes à recruter.

## Ce que pensent les salariés du secteur



53%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



77%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



55%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



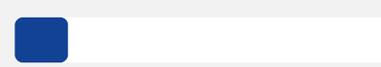
86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



9%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### GRANDE CONSOMMATION/GMS/CHR/RHF

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	Variable en sus
Merchandiser - Promoteur des ventes	25 - 28	28 - 32	32 - 36	35 - 39	10%
Chef de secteur GMS/CHR/GSB/GSA/GSS	30 - 40	33 - 42	37 - 47	45 - 55	10 - 20%
Chef des ventes régional GMS/CHD	45 - 50	50 - 60	60 - 70	60 - 80	10 - 20%
Compte clé régional GMS/CHD	42 - 45	45 - 50	50 - 60	55 - 65	10 - 20%
Compte clé national GMS/CHD	60 - 70	70 - 80	80 - 90	85 - 100	15 - 25%
Compte clé e-commerce	50 - 65	65 - 75	75 - 85	80 - 100	15 - 25%
Directeur de zone	75 - 85	80 - 90	90 - 100	95 - 110	10 - 20%
Directeur national des ventes	80 - 100	90 - 110	100 - 120	> 120	20 - 25%
Directeur d'enseigne	80 - 90	90 - 100	100 - 110	> 110	15 - 25%
Directeur des clients nationaux	90 - 110	100 - 110	110 - 120	> 120	15 - 25%
Directeur commercial	100 - 120	110 - 140	120 - 150	> 130	15 - 25%

### INDUSTRIE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	Variable en sus
Technico-commercial sédentaire	28 - 36	33 - 43	38 - 50	45 - 60	10 - 15%
Technico-commercial	32 - 42	35 - 47	45 - 60	50 - 65	25 - 30%
Ingénieur commercial	35 - 48	45 - 55	50 - 70	55 - 75	20 - 30%
Prescripteur/Chargé d'affaires	37 - 45	42 - 55	50 - 60	55 - 75	15 - 30%
Responsable grands comptes	50 - 60	55 - 70	65 - 90	75 - 100	10 - 30%
Chef de zone export	40 - 50	45 - 60	55 - 75	65 - 90	10 - 30%
Responsable/Directeur export	65 - 70	70 - 85	80 - 90	80 - 110	10 - 30%
Directeur régional des ventes	55 - 65	60 - 70	65 - 75	70 - 80	10 - 25%
Directeur National des ventes	60 - 80	70 - 90	75 - 95	85 - 105	15 - 35%
Directeur commercial	75 - 90	80 - 100	90 - 120	100 - 140	20 - 40%

### SERVICES/BtoB/MÉDIAS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +	Variable en sus
Télévendeur/Téléprospecteur	23 - 28	26 - 32	30 - 35	33 - 36	10 - 20%
Commercial BtoC	22 - 30	25 - 32	28 - 35	28 - 40	50 - 100%
Commercial sédentaire - cycle court	28 - 35	32 - 42	35 - 45	37 - 55	15 - 30%
Commercial sédentaire - cycle long	30 - 36	35 - 45	38 - 48	40 - 55	15 - 30%
Attaché/Délégué/Commercial BtoB	33 - 38	35 - 45	38 - 50	45 - 65	20 - 35%
Chef de publicité	30 - 38	38 - 45	40 - 55	50 - 70	25 - 35%
Ingénieur commercial/Business developer	35 - 45	40 - 55	45 - 65	50 - 75	20 - 35%
Consultant - Directeur de clientèle	40 - 45	45 - 55	50 - 70	60 - 80	20 - 50%
Commercial grands comptes	45 - 55	50 - 60	55 - 70	60 - 75	15 - 50%
Responsable télévente/Superviseur	35 - 40	40 - 50	45 - 60	50 - 70	15 - 35%
Chef des ventes - Animateur des ventes	50 - 60	55 - 65	60 - 70	65 - 80	20 - 50%
Directeur régional/national des ventes	55 - 65	60 - 70	65 - 80	70 - 90	20 - 30%
Directeur commercial	70 - 90	75 - 95	80 - 100	85 - 110	20 - 100%

<b>HIGH TECH/SOFTWARE/HARDWARE/WEB</b>	<b>0-2 ans</b>	<b>2-5 ans</b>	<b>5-10 ans</b>	<b>10-15 ans et +</b>	<b>Variable en sus</b>
Sales/Business development representative	30 - 36	36 - 45	45 - 55	47 - 58	20%
Commercial sédentaire/Inside sales	32 - 35	35 - 45	40 - 50	50 - 65	20%
Customer success manager	35 - 42	42 - 50	50 - 65	60 - 70	15%
Business developer - Ingénieur commercial	40 - 48	42 - 60	55 - 75	65 - 80	15 - 30%
Commercial vente indirecte - Channel sales	45 - 60	60 - 70	70 - 85	85 - 115	30%
Account/sales executive	45 - 60	60 - 70	70 - 80	80 - 120	35%
Commercial grands comptes/Account manager	60 - 75	75 - 85	85 - 95	95 - 120	40 - 100%
Chef des ventes/Sales manager	75 - 85	85 - 90	90 - 110	110 - 130	40 - 100%
Directeur commercial	85 - 95	95 - 105	105 - 120	120 - 150	40 - 100%

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De 0 à -5%

Centre Val de Loire: De -10 à -15%

Hauts de France: De 0 à -5%

Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%

Pays de la Loire: -

Bretagne: -

Grand Est: De -5 à -15%

Normandie: De -10 à -15%

Occitanie: De -10 à -20%

PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Le secteur du bâtiment et des travaux publics continue d'évoluer dans un contexte tendu et incertain. En 2025, les effets de la crise amorcée dans le neuf se sont confirmés : les volumes de construction restent en recul, le financement devient de plus en plus difficile, et les investissements marquent le pas. Le logement individuel est particulièrement impacté, tandis que le non-résidentiel tente de stabiliser sa situation. Dans ce contexte, les entreprises du secteur anticipent la destruction de près de 200 000 emplois d'ici fin 2026 si la tendance actuelle perdure.

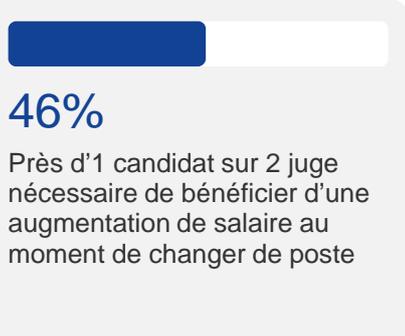
La rénovation énergétique, soutenue par des aides publiques renforcées et une réglementation environnementale toujours plus ambitieuse, tire légèrement son épingle du jeu. Ce segment stratégique pousse de nombreuses entreprises à requalifier leurs équipes et à réorienter leurs offres, au cœur d'une profonde réorganisation. Cette dynamique accentue les tensions sur le marché de l'emploi, déjà fragilisé par une pénurie structurelle de talents qualifiés, aussi bien dans les métiers d'exécution que chez les cadres et ingénieurs.

Nous observons un repositionnement de certains acteurs historiques qui étaient fortement engagés dans des secteurs au ralenti, comme les équipements publics et le tertiaire. Ces entreprises cherchent aujourd'hui à se développer dans des segments industriels porteurs, tels que les data centers, les entrepôts logistiques, les laboratoires et les usines. Ce virage vers cette industrie en croissance ouvre de nouvelles perspectives mais impose également d'adapter compétences et stratégies pour répondre aux exigences techniques et environnementales propres à ces secteurs.

En 2026, les profils les plus recherchés seront ceux liés à la performance énergétique, à la conduite de travaux, au BIM, au génie climatique, ainsi qu'à la gestion de projets complexes. Les middle et top managers devront intégrer de nouveaux leviers stratégiques : sobriété énergétique, innovation technologique, responsabilité sociale, tout en pilotant des équipes intergénérationnelles et pluridisciplinaires dans un environnement incertain et pluriel.

Face à ces évolutions, les attentes des candidats changent rapidement. Au-delà d'une revalorisation salariale désormais indispensable, ils recherchent du sens, des perspectives claires d'évolution et des conditions de travail modernisées. La flexibilité, qu'elle soit dans l'organisation ou les modes de travail, devient un standard incontournable. Les entreprises qui ne sauront pas intégrer ces exigences risquent de voir leur attractivité et leur compétitivité s'éroder durablement.

## Ce que pensent les salariés du secteur



46%

Près d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



74%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



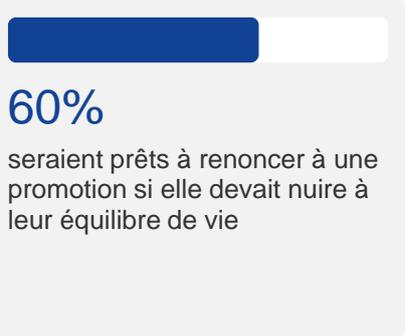
57%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



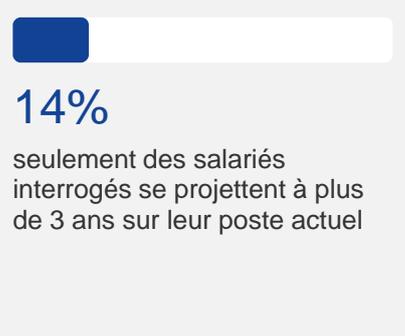
85%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



60%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### ENTREPRISES GÉNÉRALES (BÂTIMENT ET TP) / CONTRACTANTS

	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans
Responsable centre de profit/agence	65 - 75	75 - 90	> 90
Directeur d'exploitation	70 - 80	80 - 90	> 90
Directeur de travaux	65 - 75	75 - 85	> 85
Chargé d'affaires	35 - 40	41 - 45	45 - 60
Ingénieur travaux/Ingénieur principal/Chef de groupe	42 - 46	47 - 50	50 - 65
Conducteur de travaux	35 - 40	41 - 45	45 - 55
Chef de chantier	25 - 30	30 - 35	35 - 55
Technicien études de prix	28 - 34	35 - 40	41 - 45
Projeteur - Technicien études	25 - 32	33 - 38	40 - 52
Ingénieur méthodes	35 - 40	40 - 45	46 - 60
Ingénieur structures	35 - 39	39 - 45	45 - 65
Ingénieur/Responsable QSE	32 - 35	35 - 40	40 - 60
Ingénieur commercial	35 - 40	40 - 50	> 50
Directeur commercial	60 - 70	70 - 80	> 80

### ARCHITECTURE

	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans
Chef d'agence	60 - 65	65 - 70	> 70
Directeur de projet	60 - 65	65 - 70	> 70
Assistant chef de projet - Chef de projet - Directeur de projet	36 - 38	38 - 46	46 - 65
Architecte MOEX/Directeur travaux	36 - 40	40 - 48	48 - 85
Responsable communication/développement	36 - 40	40 - 50	> 50
BIM Manager	40 - 45	45 - 55	55 - 70
Économiste de la construction	38 - 40	40 - 50	50 - 65
Paysagiste concepteur/Urbaniste assistant/Chef de projet/Directeur	36 - 38	38 - 46	46 - 65

### MAÎTRISE D'ŒUVRE (BÂTIMENT ET TP) / CONTRACTANTS

	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans
Directeur de projets	60 - 65	65 - 70	> 70
Responsable d'agence/bureau d'études	60 - 65	66 - 75	> 75
Maître d'œuvre d'exécution	36 - 41	42 - 48	49 - 72
Chef de projet TCE	36 - 41	41 - 48	49 - 75
Ingénieur études spécialiste (structures, CFO/CFA, CVC, VRD)	36 - 42	43 - 48	49 - 70
Ingénieur/Responsable commercial	35 - 40	40 - 50	> 50
Pilote OPC	33 - 38	39 - 46	46 - 55
Économiste	33 - 40	40 - 45	46 - 65
Projeteur - Chef de groupe (structures, CFO/CFA, CVC, VRD)	45 - 50	50 - 55	55 - 60
Dessinateur	25 - 28	29 - 35	35 - 45
Technicien EDP - Mètreur - Chiffreur	28 - 32	32 - 38	38 - 44
Technicien géomètre/Topographe	24 - 28	28 - 35	35 - 45
Coordonnateur SPS	32 - 34	34 - 38	38 - 50

## BUREAUX DE CONTRÔLE

Ingénieur/Chargé d'affaires contrôle technique
Expert technique
Responsable/Directeur d'agence

## 0-2 ans 2-5 ans 5-15 ans

34 - 39	39 - 45	45 - 60
35 - 40	40 - 48	48 - 60
55 - 60	60 - 65	> 65

## ENTREPRISES D'INSTALLATION ÉLECTRICITÉ ET CVC

Directeur d'activité - Directeur d'agence
Chef de groupe/Chef de secteur
Chargé d'affaires
Conducteur de travaux
Chef de chantier
Ingénieur études de prix
Technicien EDP - Mètreur - Chiffreur
Dessinateur - Projeteur - Technicien études

## 0-2 ans 2-5 ans 5-15 ans

60 - 65	65 - 75	> 75
55 - 60	60 - 65	> 65
36 - 42	42 - 48	48 - 60
33 - 38	38 - 43	43 - 55
26 - 30	30 - 35	35 - 50
35 - 40	40 - 45	45 - 55
24 - 32	32 - 37	38 - 44
25 - 30	31 - 37	38 - 52

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%
Centre Val de Loire: De -10 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -

Bretagne: -
Grand Est: De -5 à -15%
Normandie: De -5 à -10%
Occitanie: De -10 à -20%
PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

# Corps intermédiaires & organisations paritaires

Entre complexification des missions, besoins de recrutements plus ciblés, transformation numérique et modernisation des outils, le secteur des corps intermédiaires et organisations paritaires est en pleine mutation. 2026 s'annonce comme une année de consolidation pour les structures représentatives qui voient le rôle des cadres intermédiaires et des dirigeants évoluer rapidement.

**Une pression accrue sur les niveaux intermédiaires :** Chefs de pôle, Délégués territoriaux, Responsables RH... Ces "cadres intermédiaires" occupent une place centrale dans les nouvelles organisations. Souvent en première ligne lors des fusions, mutualisations ou redécoupages internes, ils voient leur périmètre s'étendre : gestion d'équipes à distance, animation de réseaux, reporting renforcé, outils collaboratifs... Leurs responsabilités s'intensifient, souvent sans revalorisation formelle. Devenues pivots, ces fonctions assurent la continuité opérationnelle et la transmission stratégique entre les directions et les territoires dans un cadre où les exigences en matière de coordination, d'adaptation numérique et de posture institutionnelle se renforcent.

**Des recrutements plus rares, mais plus exigeants :** le ralentissement économique de 2024-2025 a rendu le marché plus sélectif. Les créations de postes sont rares mais les besoins en remplacement, transformation et pilotage demeurent. Les profils les plus demandés allient expertise métier, capacités managériales, finesse relationnelle et sens du service. Les postes de Directeurs/Délégués territoriaux, Responsables de projets transversaux, Chargés de mission paritaires ou encore Directeurs de la vie fédérative sont parmi les plus sollicités.

**Une attractivité différenciée selon les profils :** l'attractivité du secteur reste un enjeu majeur. Les jeunes diplômés et les professionnels issus des filières représentées hésitent souvent à rejoindre des structures perçues comme complexes. À l'inverse, les profils issus du secteur public, de l'économie sociale ou du monde associatif y trouvent stabilité, sens et influence. Cette polarisation générationnelle fragilise les stratégies de renouvellement, poussant certaines structures à repenser leurs processus de recrutement, leur communication employeur et leurs grilles de rémunération.

Les fonctions de Directeur général, Secrétaire général ou Directeur de pôle évoluent et sont attendues sur trois fronts : la représentation institutionnelle, le pilotage opérationnel et la capacité à porter la transformation. Elles doivent gérer des enjeux politiques, accompagner des rapprochements, repositionner une offre de services, notamment pour les organisations bénéficiant de fonds publics, souvent sous contrainte budgétaire, ou piloter une stratégie de représentation multi-niveaux. Ce ne sont plus seulement des gestionnaires, ce sont des stratèges discrets.

## Ce que pensent les salariés

54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste

70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations

56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations

86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle

59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie

14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

Associations de services aux adhérents	< 3 ans	3-5 ans	5-10 ans	> 10 ans
Délégué/Secrétaire général	60 - 70	75 - 90	90 - 110	130 - 200
Affaires sociales, emploi-formation	37 - 43	45 - 50	50 - 55	60 - 85
Affaires publiques	40 - 45	47 - 55	60 - 90	90 - 150
Affaires réglementaires	35 - 40	40 - 45	45 - 55	55 - 70
Directions régionales/territoriales	40 - 45	45 - 50	45 - 60	60 - 90
Animation/dev réseaux entreprises (hors variable)	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55
Animation/dev réseaux branches	37 - 42	45 - 50	55 - 60	60 - 70
Observatoire/études/statistiques	35 - 40	40 - 45	43 - 50	55 - 70

\*à nuancer en fonction de la taille de la structure, de l'équipe et du secteur de l'association.

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De -5 à -10%	Bretagne: -
Centre Val de Loire: De -10 à -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: De -10 à -15%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

Les métiers du marketing, de la communication et du digital poursuivent leur transformation rapide, à la croisée de deux dynamiques majeures : la complexification technologique et l'exigence d'humanité dans les rapports à la marque. Face à la saturation des canaux, à l'évolution des usages et à l'hyper-personnalisation des expériences, ces fonctions sont appelées à piloter à la fois la performance, la différenciation et la cohérence de l'image de marque. Cette évolution s'accompagne d'une revalorisation des profils stratégiques hybrides : experts de leur canal, capables de dialoguer avec les métiers techniques (data, IT, IA) tout en intégrant une vision centrée utilisateur. La demande s'intensifie d'ailleurs pour les profils créatifs, technophiles et adaptables, aptes à se former en continu et à activer les bons leviers selon le cycle de vie produit ou marque.

Parmi les évolutions les plus marquantes du secteur, l'ascension des fonctions liées à l'influence s'impose. Longtemps perçue comme un levier annexe, l'influence devient maintenant un pilier stratégique à part entière, structuré, professionnalisé et mesurable. L'influence 3.0 ne se limite plus à des partenariats ponctuels : elle intègre des logiques de co-construction de contenus, de création d'univers de marque, et parfois même de développement d'avatars virtuels ou de studios internes. Ce virage repositionne des rôles comme Responsable Influence ou Content Strategist, qui prennent une nouvelle ampleur tant en termes de périmètre que de rémunération. La connaissance fine des communautés, la maîtrise des indicateurs d'engagement et la capacité à piloter des collaborations complexes deviennent des compétences clés.

Par ailleurs, de plus en plus de "postes hybrides" mêlant création, social media et partenariat émergent tels que : "Influence & Activation Manager", "KOL Strategist", "Brand Partnership Lead", "Social Campaign Planner". Au-delà de ces nouveaux intitulés de postes, les attentes en matière de recrutement évoluent également. Parmi les compétences les plus recherchées aujourd'hui se trouvent : culture créative, maîtrise opérationnelle des canaux sociaux, aisance relationnelle avec les interlocuteurs externes et vision stratégique des communautés. Enfin, de plus en plus d'entreprises adaptent leurs modèles d'organisation en internalisant la gestion des partenariats, en créant des pôles dédiés à l'influence, ou encore en intégrant ces expertises dans leurs équipes brand content, CRM ou social. La frontière entre marque, média et influenceur se brouille, ce qui impose une nouvelle agilité aux équipes marketing.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### DIGITAL

	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans
Chargé de webmarketing/e-commerce	30 - 36	35 - 40	40 - 45
E-merchandiser	30 - 35	35 - 40	40 - 50
Concepteur/Rédacteur web/Webmaster	25 - 30	30 - 35	35 - 45
Community manager/Social media manager	32 - 36	35 - 45	45 - 70
Brand content manager/Content strategist	35 - 40	40 - 50	45 - 65
Traffic manager/Chargé d'acquisition/Growth hacker	35 - 42	40 - 55	50 - 70
Lead generation manager	32 - 36	35 - 45	45 - 60
Spécialiste référencement (SEO/SEA/SMO)	30 - 36	35 - 45	45 - 65
Responsable affiliation/partenariats	38 - 45	45 - 55	50 - 65
Responsable influence	40 - 45	45 - 60	60 - 80
Responsable CRM	35 - 45	45 - 55	50 - 70
Chef de projet web/digital	35 - 40	38 - 50	45 - 60
Product owner	38 - 45	45 - 60	50 - 70
UX designer	38 - 45	45 - 60	55 - 80
Data/web analyst	38 - 45	45 - 55	50 - 75
Account manager e-commerce	35 - 42	40 - 50	50 - 70
Responsable e-commerce/marketplace/digital	40 - 50	50 - 70	65 - 90
Chief digital officer/Head of digital	60 - 90	80 - 120	100 - 150

### DESIGN & CRÉATION

	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans
Infographiste	36 - 30	28 - 35	35 - 45
Webdesigner/Motion designer	28 - 34	32 - 40	40 - 50
UI Designer	32 - 38	35 - 45	45 - 60
Directeur artistique	38 - 45	45 - 55	55 - 70
Coordinateur packaging	26 - 32	30 - 40	40 - 50
Chef de projet print	30 - 35	35 - 40	40 - 50

### MARKETING

	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans
Assistant marketing	26 - 32	30 - 35	35 - 40
Chargé d'études marketing/Analyste marketing	28 - 32	30 - 38	38 - 50
Chef de produit	32 - 38	35 - 45	45 - 55
Chargé de trade marketing	30 - 35	35 - 45	45 - 55
Category manager/Chef de marché	38 - 45	42 - 50	50 - 70
Brand manager	32 - 38	38 - 50	45 - 65
Chef de groupe	50 - 60	60 - 80	70 - 90
Responsable marketing	40 - 50	50 - 60	60 - 80
Directeur marketing	70 - 90	80 - 150	120 - 180

## COMMUNICATION & PUBLICITÉ

	0-2 ans	2-5 ans	5-15 ans
Chargé des relations presse et influence	28 - 32	30 - 40	40 - 50
Mediaplanneur/Chargé de programmation	36 - 32	30 - 35	35 - 45
Chargé de communication	30 - 35	35 - 42	40 - 50
Chargé d'événementiel	28 - 34	32 - 38	38 - 45
Responsable communication	45 - 55	50 - 65	60 - 80
Directeur communication	70 - 90	90 - 120	120 - 180
Influence & image manager	40 - 50	50 - 60	60 - 80

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%

Bretagne: -

Centre Val de Loire: De -10 à -15%

Grand Est: De -5 à -15%

Hauts de France: De -5 à -10%

Normandie: De -10 à -15%

Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%

Occitanie: De -10 à -20%

Pays de la Loire: -

PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

Le Retail poursuit sa transformation dans un contexte marqué par la digitalisation, la quête d'une expérience client optimisée, un environnement économique incertain et une pénurie croissante de talents. Pour rester compétitives, les enseignes repensent leurs modèles, renforcent leur approche omnicanale et intègrent davantage de technologies en point de vente.

La fermeture de nombreuses enseignes ces dernières années a accéléré la fuite des professionnels, en particulier des managers, vers des secteurs jugés plus stables ou valorisants, ce qui complique les recrutements sur des postes de management intermédiaire. Elle a aussi malheureusement laissé de côté un grand nombre de salariés plus seniors. Ces profils, qui étaient souvent en poste depuis de longues années, peinent aujourd'hui à retrouver une enseigne prête à leur faire confiance et c'est un vrai enjeu pour le secteur alors que l'emploi des plus de 50 ans est un sujet sociétal.

Dans l'univers de la distribution, les métiers de bouche (boucherie, poissonnerie, boulangerie, fromagerie, etc.) figurent parmi les plus en tension. Véritables piliers de l'attractivité commerciale en magasin, ils représentent une forte valeur ajoutée pour les enseignes et souffrent pourtant d'une pénurie de talents marquée. Les profils qualifiés sont difficiles à recruter, et encore plus à fidéliser, ce qui oblige les enseignes à revaloriser significativement leurs rémunérations.

Côté candidats, les attentes sont claires : une meilleure qualité de vie au travail, des plannings plus stables, une reconnaissance concrète des performances, mais aussi des perspectives d'évolution réelles. Ils sont également sensibles à l'engagement sociétal et environnemental des enseignes. Le simple attrait pour une marque ne suffit plus : les candidats cherchent un projet d'entreprise, une culture managériale saine et des conditions de travail attractives. Les Conseillers de vente sont particulièrement difficiles à recruter.

Côté employeurs, les compétences les plus recherchées en 2026 toucheront à la gestion de la performance, au leadership d'équipe dans un environnement mouvant, à la maîtrise des outils digitaux en point de vente, mais aussi à la capacité à créer du lien humain dans une expérience client de plus en plus automatisée.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



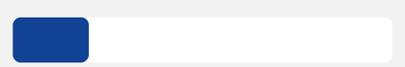
86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### GRANDE DISTRIBUTION

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Hôte de caisse	22 - 23	23 - 24	24 - 25	25 - 26
Employé libre service	22 - 24	23 - 25	24 - 26	26 - 27
Chef de rayon - Manager commerce	29 - 32	32 - 36	36 - 45	> 45
Chef de département - Chef de secteur	33 - 36	36 - 45	45 - 50	> 50
Directeur de magasin (proximité)	31 - 33	33 - 35	35 - 37	> 37
Directeur de magasin (supermarché)	44 - 46	47 - 51	52 - 60	> 60
Directeur de magasin (hypermarché)	55 - 60	60 - 65	65 - 80	> 80
Directeur régional	52 - 55	56 - 58	59 - 62	> 62
Directeur de réseau/exploitation	52 - 55	56 - 58	59 - 61	> 62
Responsable d'expansion	45 - 47	48 - 54	55 - 60	> 60
Directeur du développement	60 - 63	64 - 70	71 - 76	> 76

### RETAIL SPÉCIALISÉ

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Vendeur conseil	22 - 24	24 - 27	27 - 30	> 30
Responsable de département	30 - 33	33 - 37	37 - 40	> 40
Responsable adjoint de boutique	27 - 29	29 - 31	32 - 35	> 35
Responsable de boutique	32 - 34	34 - 36	36 - 38	> 38
Directeur adjoint de magasin	32 - 35	35 - 38	38 - 42	> 42
Directeur de magasin	36 - 38	38 - 40	40 - 42	> 42
District manager	40 - 42	43 - 45	46 - 50	> 50
Animateur de réseau	43 - 46	47 - 50	51 - 55	> 55
Directeur régional	50 - 53	54 - 60	61 - 67	> 67
Country manager	70 - 73	74 - 80	81 - 88	> 88

### LUXE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Conseiller de vente langues rares	29 - 31	31 - 33	33 - 35	> 35
Floor manager - Manager des ventes	33 - 34	34 - 35	35 - 45	> 45
Responsable de corner en grand magasin	32 - 34	34 - 36	36 - 42	> 42
Responsable des ventes en grand magasin	50 - 53	54 - 59	60 - 65	> 65
Directeur des ventes en grand magasin	60 - 62	63 - 66	67 - 73	> 73
Directeur de grand magasin	70 - 75	76 - 81	82 - 86	> 86

### FONCTIONS SUPPORTS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Assistant achats	26 - 28	28 - 32	32 - 38	> 38
Visual merchandiser	28 - 30	30 - 35	35 - 42	> 42
Chef de projet merchandising	34 - 36	37 - 42	43 - 50	> 50
Acheteur - Chef de produits	38 - 41	42 - 45	46 - 55	> 55
Acheteur négoce	40 - 43	44 - 48	48 - 57	> 57
Responsable réseau sécurité et sûreté magasin	33 - 35	35 - 45	45 - 50	> 50

Responsable inventaire magasin	38 - 41	42 - 44	45 - 47	> 48
Responsable des processus et flux retail	38 - 42	42 - 45	45 - 48	> 49
Category manager	40 - 43	44 - 48	49 - 55	> 55
Directeur achats/marketing	70 - 75	76 - 82	83 - 90	> 91
Directeur artistique/de collection	75 - 80	81 - 86	87 - 95	> 95

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De 0 à -5%	Bretagne: -
Centre Val de loire: De -10 à -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -10 à -15%	Normandie: De -10 à -15%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

Le secteur de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle continue connaît depuis plusieurs années de profondes mutations entre contraintes budgétaires, transformations pédagogiques et exigences accrues de performance. Les profils recherchés évoluent, tout comme leurs rémunérations. **2026 s'annonce comme une année charnière pour le secteur.** La mise en œuvre des nouvelles réformes de financement de l'apprentissage, la pression vers l'intégration des outils d'intelligence artificielle dans les formations ainsi que la nécessité d'internationaliser les cursus imposent une montée en compétences rapide des cadres. Pour les dirigeants, le défi sera d'accompagner ces évolutions tout en assurant la qualité pédagogique et la pérennité économique des établissements. Le recrutement et la fidélisation des talents seront des leviers stratégiques majeurs.

**Un contexte contraint mais porteur d'opportunités :** malgré un environnement financier marqué par la rationalisation des aides publiques et une pression accrue sur les résultats, le secteur continue d'embaucher. Les établissements privés, les CFA et les organismes de formation certifiés s'adaptent en développant leurs offres hybrides (présentiel et distanciel) et en cherchant à renforcer leur attractivité auprès des entreprises, principales commanditaires de formation continue. Les cadres intermédiaires et dirigeants sont au cœur de cette transformation. Ils doivent conjuguer expertise pédagogique, stratégie de développement, pilotage opérationnel, gestion financière et innovation numérique. Cette complexité croissante fait émerger de nouvelles fonctions et renforce la valeur de profils hybrides, capables de naviguer entre pédagogie, business développement et digitalisation.

Certaines fonctions se démarquent par des tensions durables en termes de recrutement. Par leur rôle central pour assurer la qualité des parcours tout en répondant aux exigences réglementaires, les **Directeurs pédagogiques, Responsables des programmes hybrides** et des innovations éducatives sont très recherchés. **Les profils commerciaux spécialisés dans les relations entreprises, les admissions et l'alternance** (Conseiller formation, Chargé du développement commercial, Chargé d'admission, Responsable du développement commercial) voient leur importance croître. Leur capacité à nouer des partenariats stratégiques et à générer des ressources propres devient un critère clé de réussite pouvant impacter l'ouverture ou la fermeture des formations. L'essor du digital learning crée une forte demande pour les **Ingénieurs pédagogiques numériques et les experts en transformation digitale**. Ces profils rares et techniques bénéficient d'une valorisation salariale significative.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



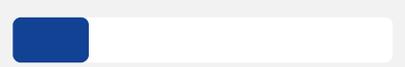
86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### POSTES DANS L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +
Assistant pédagogique	25 - 30	30 - 33	34 - 38	34 - 38
Assistant planning/apprentissage	25 - 30	30 - 33	33 - 36	34 - 38
Coordinateur pédagogique	30 - 35	33 - 36	35 - 38	38 - 43
Responsable pédagogique	40 - 45	43 - 48	45 - 55	> 55
Chargé de programmes	30 - 35	33 - 37	36 - 40	38 - 45
Chargé de relations entreprises	33 - 35	35 - 45	45 - 55	> 55
Conseiller formation/commercial	30 - 33	32 - 35	35 - 40	> 40
Chargé des admissions	28 - 32	32 - 36	35 - 40	> 40
Responsable des admissions	40 - 45	42 - 50	45 - 55	> 55
Directeur de marque (enseignement supérieur)	70 - 80	80 - 100	90 - 110	110 - 140+
Directeur régional/zone	60 - 70	65 - 75	75 - 95	95 - 130+
Directeur campus	55 - 65	65 - 75	75 - 100	85 - 115+
Directeur CFA	48 - 65	58 - 75	70 - 90	75 - 120
Directeur adjoint	44 - 50	48 - 54	50 - 60	52 - 65+
Directeur académique/des programmes	70 - 90	80 - 100	100 - 120	100 - 140
Directeur pédagogique	50 - 60	55 - 65	65 - 75	70 - 85
Responsable pédagogique	42 - 46	45 - 50	50 - 55	55 - 60
Ingénieur pédagogique	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 70
Directeur de la formation continue	53 - 60	55 - 65	60 - 75	75 - 95
Chef de projet formation continue	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 65
Responsable des admissions	44 - 55	50 - 60	60 - 70	65 - 80
Responsable des relations entreprises	44 - 55	48 - 60	60 - 70	65 - 85
Responsable qualité/certifications/accréditations	44 - 50	46 - 55	50 - 65	60 - 75
Responsable scolarité/planning	40 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 65

### Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De -5 à -10%

Centre Val de Loire: De -10 à -15%

Hauts de France: De -5 à -10%

Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%

Pays de la Loire: -

Bretagne: -

Grand Est: De -5 à -15%

Normandie: De -10 à -15%

Occitanie: De -10 à -20%

PACA: De -10 à -15%

### Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

### Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

**Le marché de l'emploi dans le Facility Management (FM) et les Services Généraux (SG) reste très dynamique mais il gagne en complexité.** Les profils expérimentés sont toujours très recherchés, dans un contexte où la volatilité des talents s'intensifie. Cette instabilité est alimentée par une quête accrue de sens, de reconnaissance et de stabilité professionnelle. À offre équivalente, les candidats privilégient désormais les entreprises qui affichent une culture RSE forte, une organisation FM & SG bien structurée, et un environnement de travail évolutif, intégrant flexibilité, bien-être et innovation.

**Le secteur du bâtiment**, toujours responsable d'environ 44 % de la consommation énergétique nationale et de plus de 120 millions de tonnes de CO2 par an, **reste au cœur des enjeux de transition.** Face à une réglementation de plus en plus contraignante (notamment autour du décret tertiaire, de la taxonomie verte et des audits énergétiques obligatoires), les entreprises sont poussées à repenser leur organisation technique pour accélérer leur transition environnementale, tout en maintenant leur performance économique.

Dans ce contexte, **la valeur ajoutée des équipes FM & SG est désormais stratégique.** L'optimisation du patrimoine immobilier, l'obtention de certifications environnementales (BREEAM, HQE, LEED), la gestion active des consommations, le déploiement de bâtiments connectés ou encore la réhabilitation énergétique deviennent des leviers prioritaires, porteurs de nouvelles opportunités métiers (sans même évoquer la décarbonation des flottes de véhicules).

Les professionnels en capacité de combiner compétences techniques, vision long terme, agilité et sens du service sont happés par les très grands groupes, laissant aux entreprises de taille intermédiaire un vivier des possibles bien moindre. De plus, la généralisation des outils digitaux (GMAO, IoT, BIM exploitation, IA prédictive) transforme les méthodes de maintenance et accroît l'exigence en matière de pilotage, de reporting et d'anticipation.

**Les attentes des collaborateurs évoluent également**, en quête d'espaces plus sains, modulaires, et porteurs d'expérience. Les acteurs, qu'ils soient utilisateurs ou prestataires, sont donc appelés à recruter avec exigence tout autant qu'avec une proposition de valeurs fortes, afin de convaincre des profils capables de naviguer dans des environnements complexes, multitâches et en constante évolution.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### FM/SERVICES GÉNÉRAUX

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur facility management	70 - 75	75 - 80	75 - 90	90 - 100
Responsable de contrats facility management	45 - 50	50 - 55	55 - 65	> 70
Facility manager - Gestionnaire technique	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 70
Building manager - Responsable de site	40 - 43	42 - 48	45 - 52	52 - 60
Responsable des services généraux	38 - 45	45 - 55	52 - 60	55 - 70
Coordinateur des services généraux	34 - 36	36 - 43	40 - 45	45 - 55
Gestionnaire de flotte automobile	30 - 35	34 - 38	38 - 45	45 - 60
Technicien des services généraux	30 - 32	30 - 35	35 - 39	38 - 47
Assistant des services généraux	26 - 29	29 - 32	32 - 35	35 - 38

### MAINTENANCE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur d'agence	58 - 70	70 - 80	75 - 85	> 85
Directeur/Responsable d'exploitation	55 - 60	60 - 70	70 - 80	> 80
Chargé d'affaires maintenance multitechnique	45 - 48	48 - 56	52 - 60	> 60
Frigoriste	28 - 30	29 - 36	36 - 43	40 - 45
Chauffagiste	28 - 30	29 - 35	35 - 41	40 - 45
Technicien CVC	28 - 30	29 - 35	35 - 43	40 - 47
Technicien CFO/CFA	28 - 30	29 - 35	35 - 43	42 - 48
Technicien de maintenance multitechnique	26 - 29	29 - 34	32 - 35	30 - 35
Factotum	22 - 26	26 - 28	28 - 32	28 - 32

### FONCTIONS TRANSVERSES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur/Responsable d'études	55 - 60	60 - 65	70 - 75	> 70
Ingénieur méthodes	42 - 48	46 - 53	50 - 60	55 - 65
Responsable études de prix	40 - 45	45 - 50	50 - 65	> 65
Ingénieur commercial maintenance	34 - 36	36 - 43	45 - 60	> 55
Ingénieur thermicien	36 - 40	39 - 42	42 - 50	> 55
Ingénieur efficacité énergétique	36 - 40	38 - 45	42 - 48	> 55

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De -5 à -10%	Bretagne: -
Centre Val de Loire: De -10 à -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: De -10 à -15%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

En 2025, le marché du recrutement en comptabilité et finance a connu un net ralentissement. Les restrictions budgétaires ont poussé les entreprises à rationaliser leurs projets et à cibler des profils plus qualifiés, capables de naviguer dans un environnement incertain où la visibilité et la performance sont clés. Cette tendance devrait se poursuivre en 2026, notamment pour les profils expérimentés, toujours très sollicités.

Les fonctions liées au contrôle des risques, à la conformité et à la compliance (Contrôleur de gestion, Comptable général, Contrôleur financier) restent au cœur des priorités. Ces métiers sont essentiels pour fiabiliser les résultats, optimiser les coûts et piloter la performance, tout en répondant à un cadre réglementaire de plus en plus exigeant. Le segment de la consolidation des comptes est particulièrement sous tension : les profils techniques y sont rares, très recherchés, et donc fortement valorisés en termes de rémunération.

Dans ce contexte, les entreprises privilégient les profils disposant de compétences techniques pointues en comptabilité analytique, fiscalité, reporting financier et sur les outils digitaux (ERP, Business Intelligence, automatisation) et réglementation. La maîtrise des normes RSE et CSRD devient également un atout stratégique, avec l'essor des reportings extra-financiers nécessitant d'intégrer des indicateurs ESG.

L'automatisation des processus comptables (IA, ERP avancés) transforme les métiers, recentrant les missions sur l'analyse, le conseil et le pilotage. Cette évolution renforce la demande en soft skills : au-delà de l'expertise technique, les professionnels de la finance doivent désormais faire preuve de pédagogie, de capacité à communiquer avec les différentes strates managériales et être en mesure de défendre chiffres et plans d'action.

Les rémunérations devraient évoluer de manière ciblée en 2026, avec une prime accordée aux profils les plus spécialisés et aux soft skills différenciantes.

## Ce que pensent les salariés du secteur



58%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



72%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



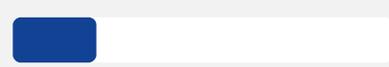
90%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



60%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



17%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### FONCTIONS DE DIRECTION

	5-10 ans	10-15 ans	15 ans et +
Directeur administratif et financier groupe	80 - 130	90 - 200	110 - 300
DAF filiale/site/BU	70 - 100	80 - 120	90 - 180
Contrôleur financier	70 - 100	80 - 120	90 - 180
Responsable administratif et financier	60 - 90	70 - 100	90 - 110
Directeur de centre de services partagés (CSP)	80 - 100	90 - 120	100 - 180
Directeur comptable/Directeur des comptabilités	70 - 90	80 - 120	90 - 150
Directeur/Responsable de la consolidation	80 - 100	100 - 120	100 - 200
Directeur du contrôle de gestion	70 - 100	80 - 150	100 - 200
Directeur bid management	80 - 100	90 - 120	100 - 200
Directeur fusion-acquisition	90 - 150	120 - 200	150 - 300
Directeur credit & risk management	80 - 100	90 - 120	100 - 200
Directeur communication financière et/ou relations investisseurs	80 - 110	90 - 150	120 - 300
Directeur de l'audit interne	70 - 100	90 - 120	100 - 200
Directeur de la transformation	80 - 100	90 - 120	100 - 200
Directeur trésorier et financement	80 - 100	90 - 150	100 - 200

### FONCTIONS COMPTABLES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Responsable normes et procédures	50 - 65	55 - 75	70 - 100	80 - 120
Coordinateur comptable - Contrôleur comptable	50 - 65	60 - 75	70 - 100	90 - 100
Responsable de pôle comptabilité générale	45 - 55	55 - 65	65 - 75	70 - 75
Chef/Responsable comptable	45 - 55	55 - 65	65 - 75	70 - 80
Adjoint chef comptable	40 - 45	45 - 55	55 - 60	60 - 65
Responsable comptabilité tiers	40 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 80
Comptable unique	32 - 35	35 - 40	40 - 50	50 - 60
Comptable général	32 - 35	35 - 40	40 - 50	50 - 65
Comptable fiscaliste	30 - 40	40 - 60	50 - 60	60 - 70
Comptable analytique	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50
Comptable clients	26 - 30	30 - 33	33 - 40	40 - 42
Comptable fournisseurs	26 - 30	30 - 33	33 - 40	40 - 45
Comptable trésorerie/bancaire	26 - 30	30 - 33	33 - 40	40 - 42
Comptable copropriétés	30 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45
Comptable immobilisations	30 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45
Comptable/Gestionnaire paie	28 - 32	32 - 36	36 - 45	45 - 50
Aide-comptable	25 - 27	27 - 29	29 - 31	31 - 33

## FONCTIONS CONTRÔLE DE GESTION, CONSOLIDATION & AUDIT INTERNE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Contrôleur de gestion central/corporate/FP&A	35 - 45	45 - 55	55 - 80	70 - 90
Chargé de reporting	30 - 35	32 - 38	35 - 50	45 - 60
Assistant de gestion	28 - 30	30 - 34	32 - 36	36 - 40
Contrôleur de gestion commercial et marketing	35 - 45	45 - 55	55 - 80	70 - 90
Contrôleur de gestion industriel	40 - 45	45 - 65	60 - 80	70 - 100
Contrôleur de gestion projets et SI finance	35 - 45	45 - 55	60 - 80	70 - 100
Financial bid manager - Controller	40 - 45	45 - 65	60 - 80	70 - 90
Consolideur	40 - 45	45 - 65	60 - 90	90 - 110
Auditeur interne	38 - 45	45 - 70	65 - 80	70 - 120

## FONCTIONS CREDIT MANAGEMENT, TRÉSORERIE & FINANCEMENT

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Credit manager	35 - 40	40 - 55	55 - 70	70 - 90
Gestionnaire de comptes clients	26 - 30	30 - 34	34 - 40	40 - 42
Comptable clients et recouvrement	28 - 32	32 - 38	38 - 42	42 - 45
Agent de recouvrement	26 - 28	28 - 35	35 - 40	40 - 42
Trésorier	35 - 45	45 - 60	60 - 90	80 - 120
Chargé de la communication financière et/ou relation investisseurs	40 - 45	45 - 60	60 - 80	80 - 120
Analyste M&A	45 - 50	50 - 60	70 - 100	100 - 150

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%	Bretagne: -15%
Centre Val de loire: -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De 0 à -5%	Normandie: -15%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -15%	PACA: De -10 à -15%

### Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

### Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

# Hôtellerie, Restauration & Tourisme

Le marché de l'emploi dans l'hôtellerie, le tourisme et la restauration reste sous tension en 2025-2026, porté par une reprise durable de l'activité et une demande croissante de profils qualifiés tels que les Revenue Managers ou encore les Réceptionnistes.

Face à une pénurie persistante de main-d'œuvre qualifiée et à des candidats de plus en plus exigeants, les professionnels du secteur ne peuvent plus se contenter de seulement ajuster les salaires : ils doivent repenser leur stratégie d'attractivité pour répondre à la quête de sens de leurs collaborateurs et proposer des conditions de travail attractives : valorisation de la qualité de vie au travail, flexibilité des horaires et culture managériale bienveillante. L'image employeur devient un levier stratégique de recrutement.

L'arrivée de la Génération Z transforme les pratiques RH. Cette nouvelle génération, désormais active sur le marché du travail, attend transparence, bien-être et perspectives d'évolution. Pour y répondre, les établissements développent des politiques RH plus complètes et doivent se construire une marque employeur forte : avantages non salariaux, formation, mobilité interne, environnement de travail respectueux.

Face à la digitalisation des services et à l'évolution des attentes clients, davantage d'entreprises investissent dans la formation continue et la montée en compétences. Les profils polyvalents, orientés expérience client et durabilité, sont particulièrement recherchés pour les postes d'encadrement et de responsable (Directeur d'établissement, Chef de réception, Responsable de salle).

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

<b>HÔTELLERIE</b>	<b>0-2 ans</b>	<b>2-5 ans</b>	<b>5-10 ans</b>	<b>10-15 ans et +</b>
Agent de réservation	24 - 25	25 - 28	28 - 30	> 30
Responsable de réservation	38 - 41	41 - 43	43 - 45	> 45
Réceptionniste	26 - 27	28 - 29	29 - 30	> 30
Night audit/Réceptionniste de nuit	27 - 29	29 - 31	31 - 33	> 33
Chef de réception	30 - 35	35 - 38	38 - 42	> 42
Concierge	25 - 27	27 - 32	32 - 36	> 36
Responsable de conciergerie	40 - 43	43 - 45	45 - 48	> 48
Gouvernant	28 - 30	30 - 35	35 - 38	> 38
Gouvernant général	35 - 40	40 - 45	45 - 48	> 48
Responsable des séminaires et banquets	35 - 38	38 - 43	43 - 48	> 48
Commercial/Account manager	33 - 35	35 - 38	38 - 40	> 40
Responsable des ventes/grands comptes	40 - 43	43 - 48	48 - 50	> 50
Yield/Revenue manager	36 - 42	42 - 47	47 - 60	> 60
Directeur commercial & marketing/ventes	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65
Directeur de l'hébergement	40 - 42	42 - 46	46 - 50	> 50
Directeur de la restauration	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65
Directeur des conférences et événements	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60
Directeur d'hôtel - Directeur d'exploitations	39 - 44	44 - 48	48 - 70	> 70
Directeur régional des opérations/d'exploitations	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65
Directeur de résidence	37 - 40	40 - 45	45 - 60	> 60
Directeur de village vacances	37 - 40	40 - 45	45 - 60	> 60

<b>RESTAURATION COMMERCIALE/RESTAURATION RAPIDE</b>	<b>0-2 ans</b>	<b>2-5 ans</b>	<b>5-10 ans</b>	<b>10-15 ans et +</b>
Assistant manager de restauration rapide	26 - 28	28 - 30	30 - 32	> 32
Manager de restauration rapide	30 - 33	33 - 36	36 - 40	> 40
Directeur de restauration adjoint	36 - 38	38 - 40	40 - 42	> 42
Responsable de secteur	42 - 45	45 - 48	48 - 55	> 55
Directeur de restaurant	40 - 43	43 - 45	45 - 48	> 48
Responsable grands comptes	40 - 43	43 - 48	48 - 50	> 50
Responsable multisites	42 - 45	45 - 48	48 - 55	> 55
Responsable réseau/régional	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60
Directeur de clientèle/de développement traiteur	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65
Responsable expansion/du développement immobilier	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60

<b>RESTAURATION TRADITIONNELLE</b>	<b>0-2 ans</b>	<b>2-5 ans</b>	<b>5-10 ans</b>	<b>10-15 ans et +</b>
Chef de rang	30 - 33	33 - 36	36 - 40	> 40
Chef de partie	32 - 34	34 - 38	38 - 42	> 42
Sommelier	33 - 35	35 - 38	38 - 40	> 40
Second de cuisine	38 - 40	40 - 43	43 - 45	> 45

# Hôtellerie, Restauration & Tourisme

Maître d'hôtel	35 - 38	38 - 42	42 - 45	> 45
Responsable de salle	37 - 42	42 - 45	45 - 50	> 50
Chef de cuisine	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60
Directeur de restaurant	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60
Chef exécutif	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65

## RESTAURATION COLLECTIVE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Chef d'équipe	33 - 35	35 - 38	38 - 40	> 40
Chef de production	34 - 37	37 - 40	40 - 42	> 42
Chef gérant - Directeur de restaurant collectif	40 - 42	42 - 45	45 - 48	> 48
Responsable grands comptes	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60
Responsable multisites - Responsable de secteur	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60
Directeur régional	55 - 60	60 - 65	65 - 70	> 70
Directeur des ventes/commercial	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65

## TOURISME

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Téléconseiller - Chargé de clientèle	24 - 25	25 - 28	28 - 30	> 30
Conseiller/Agent de voyages	25 - 26	26 - 28	28 - 32	> 32
Conseiller voyages d'affaires	25 - 26	26 - 30	30 - 36	> 36
Agent back - office/Billettiste	24 - 26	26 - 28	28 - 30	> 30
Chargé de production - Forfaitiste	29 - 32	32 - 34	34 - 37	> 37
Directeur d'agence - Responsable de plateau	36 - 40	40 - 43	43 - 50	> 50
Directeur de réseau - Directeur régional	50 - 55	55 - 60	60 - 65	> 65
Responsable des ventes/grands comptes/du développement	40 - 43	43 - 48	48 - 50	> 50
Directeur commercial/des ventes	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60
Chargé de voyages/Travel manager	30 - 32	32 - 34	34 - 38	> 38
Commercial - Account manager travel management	33 - 35	35 - 38	38 - 40	> 40
Chef de produit marketing	45 - 50	50 - 55	55 - 60	> 60

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%	Bretagne: -
Centre Val de Loire: De -10 à -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: De -10 à -15%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

Le marché de l’immobilier d’entreprise entre dans une phase de mutation profonde. La généralisation du travail hybride réduit la demande en surfaces traditionnelles, entraînant une baisse des taux d’occupation et une pression sur les valorisations, particulièrement dans les zones où l’offre reste rigide ou excédentaire.

Parallèlement, les exigences environnementales deviennent un facteur déterminant. Conformément aux objectifs fixés par les réglementations européennes et nationales, les investisseurs et utilisateurs privilégient désormais des actifs certifiés et performants, capables de garantir une meilleure efficacité énergétique et une empreinte carbone réduite. À l’inverse, les immeubles non-conformes aux normes énergétiques et écologiques perdent en attractivité et subissent des décotes pouvant atteindre 10 à 15%. Les postes de Energy managers ont particulièrement le vent en poupe et souffrent d’un manque de candidats disponibles.

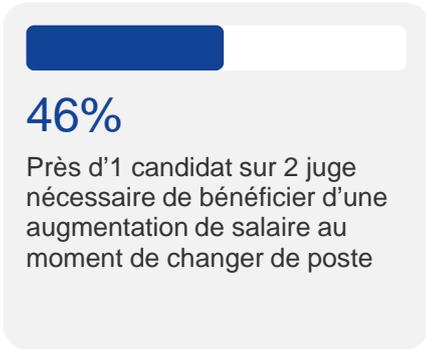
La digitalisation accélère cette polarisation entre actifs « prime » et « non-prime ». Si les smart buildings, intégrant des technologies pour optimiser les consommations et l’expérience utilisateur, voient leur valeur renforcée, les autres biens sont progressivement écartés par les grands investisseurs institutionnels. Les écarts de valorisation s’accroissent, impactant la liquidité et la demande pour certains segments.

Dans ce contexte, les incertitudes macroéconomiques – inflation, taux d’intérêt élevés, politiques monétaires restrictives – alourdissent encore la pression et pèsent sur les niveaux de valorisation des actifs immobiliers. La hausse du coût de financement ainsi que la prudence accrue des investisseurs conduisent à un recentrage sur les actifs les plus qualitatifs, accentuant la décote des biens obsolètes ou mal situés.

Enfin, la dimension géographique joue un rôle clé. Les centres-villes bien desservis et les zones à fort ancrage économique conservent leur attractivité, tandis que les périphéries et les marchés secondaires risquent des ajustements sévères.

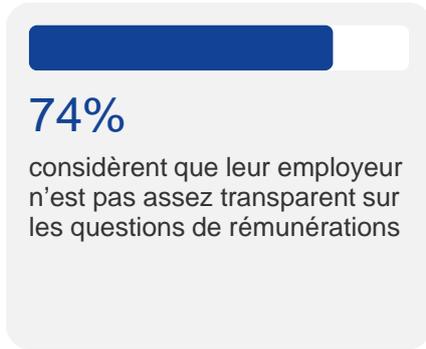
L’année 2026 s’annonce comme un tournant pour l’immobilier d’entreprise, où la valorisation des actifs sera de plus en plus dépendante de leur capacité à répondre aux exigences de flexibilité, de durabilité et de digitalisation. Les acteurs du marché devront impérativement intégrer ces critères dans leurs stratégies d’investissement, de gestion et de valorisation, afin d’anticiper les évolutions et d’optimiser la performance de leurs portefeuilles.

## Ce que pensent les salariés du secteur



46%

Près d’1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d’une augmentation de salaire au moment de changer de poste



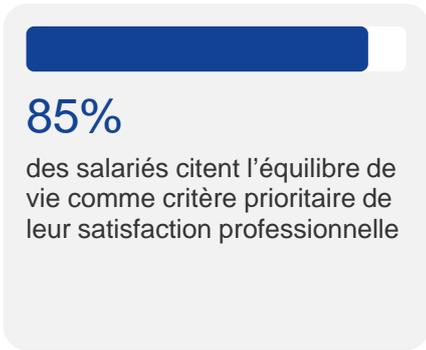
74%

considèrent que leur employeur n’est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



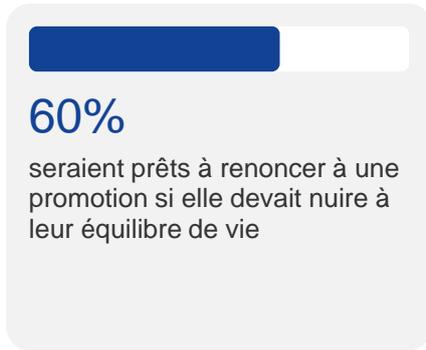
57%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



85%

des salariés citent l’équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



60%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

des Français pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations

## Nos grilles de salaires

### UTILISATEURS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur immobilier	90 - 100	100 - 120	120 - 140	140 - 180
Responsable immobilier	65 - 70	70 - 75	75 - 85	85 - 100
Gestionnaire immobilier	40 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 75
Directeur technique	65 - 70	70 - 75	75 - 85	85 - 120
Gestionnaire technique	40 - 45	45 - 55	55 - 60	60 - 65
Directeur travaux	70 - 75	75 - 80	80 - 85	85 - 120
Chef de projets travaux/Project manager	40 - 45	45 - 65	65 - 75	75 - 90
Directeur services généraux/EVT	75 - 80	80 - 85	85 - 95	95 - 100
Responsable services généraux/EVT	38 - 45	45 - 55	55 - 60	60 - 70
Assistant service généraux/EVT	28 - 32	32 - 35	35 - 37	37 - 40
Gestionnaire flotte automobile	30 - 32	32 - 38	38 - 45	45 - 60
Responsable développement/expansion*	38 - 42	42 - 50	50 - 62	62 - 70
Leasing manager*	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 90

### SYNDICS & AGENCES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur d'agence	55 - 60	60 - 65	65 - 70	70 - 90
Directeur de copropriétés	50 - 55	55 - 60	60 - 70	70 - 75
Gestionnaire de copropriétés	38 - 42	42 - 45	45 - 50	50 - 65
Assistant de copropriétés	30 - 33	33 - 37	37 - 40	40 - 42
Directeur de gestion locative	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60
Gestionnaire locatif	35 - 38	38 - 42	42 - 47	47 - 55
Assistant de gestion locative	28 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 45
Responsable/Directeur technique	37 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 55
Gestionnaire/Inspecteur technique	35 - 38	38 - 45	45 - 50	50 - 60
Assistant technique	28 - 32	32 - 38	38 - 45	45 - 50
Négociateur location*	20 - 22	22 - 28	28 - 35	35 - 42

### PROMOTEURS IMMOBILIERS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur d'agence	70 - 80	80 - 90	90 - 110	110 - 180
Directeur opérationnel	65 - 75	75 - 80	80 - 90	90 - 110
Directeur développement*	60 - 70	70 - 80	80 - 85	85 - 90
Responsable développement*	42 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 70
Directeur de programmes	55 - 60	60 - 70	70 - 80	80 - 90
Responsable de programmes	38 - 42	42 - 50	50 - 60	60 - 70
Assistant de programmes	32 - 35	35 - 38	38 - 45	45 - 50
Directeur technique	60 - 65	65 - 70	70 - 80	80 - 90
Responsable études/conception	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 60
Responsable technique/travaux	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 75
Responsable SAV	42 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60

Gestionnaire SAV	30 - 32	32 - 38	38 - 42	42 - 45
Responsable/Directeur commercial*	42 - 48	48 - 52	52 - 58	58 - 65
Commercial/Négociateur Vefa*	24 - 30	30 - 35	35 - 42	42 - 50
Attaché/Chargé de clientèle	30 - 35	35 - 38	38 - 45	45 - 50

## AMÉNAGEURS URBAINS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Responsable/Directeur de pôle	55 - 60	60 - 65	65 - 75	75 - 90
Directeur de projet d'aménagement	55 - 58	58 - 63	63 - 70	70 - 80
Chef de projet d'aménagement	42 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60
Directeur de projet construction	55 - 58	58 - 63	63 - 70	70 - 80
Chef de projet construction	42 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60

## BAILLEURS SOCIAUX

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur territorial	50 - 54	55 - 60	60 - 80	80 - 120
Directeur d'agence	48 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 80
Directeur développement*	60 - 65	65 - 70	70 - 80	80 - 100
Responsable développement	50 - 52	52 - 55	55 - 60	60 - 70
Directeur de la maîtrise d'ouvrage	60 - 65	65 - 70	70 - 80	80 - 100
Directeur d'opération	55 - 58	58 - 63	63 - 70	70 - 80
Chargé d'opération	42 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 60
Directeur technique	55 - 58	58 - 65	65 - 75	75 - 90
Responsable technique	45 - 48	48 - 50	50 - 52	52 - 55
Assistant technique	26 - 28	28 - 35	32 - 35	35 - 40
Responsable/Directeur gestion locative	50 - 52	52 - 60	60 - 65	65 - 80
Gestionnaire locatif/attributions	26 - 28	28 - 35	32 - 35	35 - 40
Responsable de secteur	36 - 38	38 - 42	42 - 44	44 - 45
Gestionnaire de résidence	28 - 30	30 - 32	32 - 35	35 - 40

## FONCIÈRES & SOCIÉTÉS DE GESTION

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur investissement*	130 - 140	140 - 150	150 - 170	170 - 240
Responsable investissement*	100 - 110	110 - 120	120 - 130	130 - 140
Investment manager*	42 - 48	48 - 80	75 - 95	95 - 115
Directeur asset management*	120 - 130	120 - 140	140 - 170	170 - 220
Responsable asset management*	90 - 100	100 - 110	110 - 120	120 - 130
Asset manager*	42 - 48	48 - 72	72 - 90	90 - 100
Analyste/Expert*	38 - 42	42 - 52	52 - 65	65 - 75
Directeur property management*	75 - 80	80 - 90	90 - 95	95 - 110
Responsable property management*	65 - 70	70 - 75	75 - 80	80 - 90
Property manager*	40 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 70
Assistant property manager	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50
Directeur technique*	68 - 72	72 - 80	80 - 90	90 - 120
Responsable technique*	65 - 70	70 - 75	75 - 80	80 - 85
Gestionnaire/Inspecteur technique	35 - 42	42 - 55	55 - 60	60 - 65

Assistant technique	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50
Directeur travaux*	85 - 90	90 - 95	95 - 100	100 - 110
Chef de projet (travaux)/Technical Asset Manager*	42 - 48	48 - 65	65 - 80	80 - 95
Energy manager (ESG/ISR)	42 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 75
Consultant en immobilier d'entreprise*	25 - 30	30 - 45	45 - 60	> 60
Directeur fund manager*	130 - 140	140 - 150	150 - 170	170 - 240
Fund manager*	42 - 48	48 - 72	72 - 90	90 - 100

\* Salaire brut (hors variable potentiellement significatif)

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%	Bretagne: -20%
Centre Val de Loire: De -10 à -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: De -5 à -10%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -15%	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Ingénieurs & Techniciens

**Le marché de l'emploi dans l'industrie restera particulièrement dynamique en 2026**, porté par la réindustrialisation, les transitions énergétiques et la croissance de secteurs stratégiques comme l'aéronautique, la défense ou les énergies renouvelables. À cela s'ajoute un enjeu démographique majeur : **les départs massifs à la retraite accentuent la pénurie de talents.**

Les profils les plus recherchés seront les managers et les experts techniques en production, maintenance mais aussi en recherche & développement (R&D), ainsi que les techniciens spécialisés en maintenance et en service après-vente. Ces fonctions sont aujourd'hui en forte tension, alimentant une concurrence accrue entre entreprises pour attirer ces métiers rares.

Dans ce contexte, les candidats sont en position de force : **64% des Ingénieurs et Techniciens nous ont déclaré être sollicités au moins une fois par mois par un recruteur** et 84% des Ingénieurs nous ont déclaré suivre plusieurs processus de recrutement en simultané.

Pour séduire et fidéliser ces profils rares, **les entreprises doivent aller au-delà de la rémunération et adapter en profondeur leurs stratégies RH pour répondre aux attentes des candidats** : perspectives d'évolution, possibilités de montée en compétences, management collaboratif et valorisant. Un environnement de travail flexible (proposant un bon équilibre de vie privée/personnelle) sera un levier essentiel de différenciation, même dans des contextes industriels traditionnellement plus rigides.

## Ce que pensent les salariés du secteur

57%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste

71%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations

55%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations

85%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle

57%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie

17%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### R&D/BUREAU D'ÉTUDES/ESSAIS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Dessinateur - Projeteur	26 - 32	32 - 36	36 - 44	44 - 50
Technicien bureau d'études	26 - 32	32 - 36	36 - 44	44 - 50
Ingénieur bureau d'études/R&D	36 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 70
Responsable bureau d'études	45 - 55	55 - 65	65 - 70	70 - 80
Directeur R&D	60 - 70	70 - 80	80 - 90	90 - 110
Ingénieur calculs	36 - 45	45 - 52	52 - 65	65 - 70
Technicien laboratoire/essais	28 - 32	32 - 36	36 - 42	42 - 48
Ingénieur laboratoire/essais	34 - 40	40 - 50	50 - 60	60 - 65
Responsable laboratoire/essais	45 - 50	50 - 58	58 - 68	68 - 75

### PROJETS/AFFAIRES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Chef de projet	38 - 45	45 - 52	52 - 65	65 - 75
Ingénieur d'affaires	38 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 75
Chef d'agence	42 - 48	48 - 55	55 - 70	70 - 75

### FONCTIONS TRANSVERSES À LA PRODUCTION

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien méthodes/process/amélioration continue	28 - 34	34 - 38	38 - 42	42 - 50
Ingénieur méthodes/process/amélioration continue	38 - 45	45 - 55	55 - 65	55 - 75
Responsable méthodes/process/amélioration continue	45 - 55	55 - 60	60 - 70	70 - 80
Technicien maintenance/travaux neufs	28 - 34	34 - 40	40 - 45	45 - 50
Ingénieur maintenance/travaux neufs	38 - 44	44 - 52	52 - 62	62 - 75
Responsable maintenance/travaux neufs	50 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 85
Directeur technique	70 - 75	75 - 85	85 - 95	95 - 115

### PRODUCTION/EXPLOITATION

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien de production - Conducteur de ligne	24 - 28	28 - 32	32 - 36	36 - 39
Chef d'atelier/d'équipe	30 - 34	34 - 38	38 - 42	42 - 46
Ingénieur de production/d'exploitation	35 - 40	40 - 48	48 - 55	55 - 62
Responsable de production/d'exploitation	40 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 90
Directeur technique/des opérations	75 - 85	85 - 95	95 - 105	105 - 130
Directeur d'usine	80 - 90	90 - 100	100 - 120	120 - 140
Directeur industriel	90 - 100	100 - 110	110 - 125	125 - 150
Directeur excellence opérationnelle	80 - 90	90 - 100	100 - 110	110 - 130

### QUALITÉ/HSE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien HSE	28 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 42
Ingénieur HSSE	34 - 38	38 - 45	45 - 55	55 - 60
Responsable HSSE	48 - 52	52 - 57	57 - 65	65 - 80
Technicien qualité	28 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 42

# Ingénieurs & Techniciens

Ingénieur qualité	34 - 38	38 - 45	45 - 52	52 - 60
Responsable qualité	50 - 55	55 - 60	60 - 70	70 - 80

## APPELS D'OFFRES/DEVIS/SUPPORT TECHNIQUE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien devis/chiffrage	28 - 32	32 - 36	36 - 38	38 - 40
Ingénieur appels d'offres/avant-vente	36 - 40	40 - 45	45 - 53	53 - 60
Formateur/Rédacteur technique	28 - 32	32 - 36	36 - 40	40 - 45
Technicien support technique/hotline	28 - 32	32 - 36	36 - 40	40 - 45
Responsable formation technique	45 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 80

## APRÈS-VENTE/INSTALLATION/COMMISSIONING

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien SAV régional	28 - 32	32 - 36	36 - 40	40 - 42
Technicien SAV national	30 - 35	35 - 42	42 - 46	46 - 50
Technicien SAV international	35 - 40	40 - 48	48 - 55	55 - 65
Coordinateur/Responsable SAV	40 - 45	45 - 50	50 - 62	62 - 75

## MÉTIERS PÉNURIQUES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien de maintenance	28 - 34	34 - 40	40 - 45	45 - 50
Automaticien	30 - 36	36 - 42	42 - 50	50 - 60
Responsable QHSE	55 - 60	60 - 68	68 - 75	75 - 85
Chef de projet EnR	38 - 45	45 - 52	52 - 65	65 - 75
Technicien SAV national	30 - 35	35 - 42	42 - 46	46 - 50
Ingénieur électronique embarquée	35 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 75
Energy manager (efficacité énergétique)	40 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 80

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: -5%	Bretagne: -15%
Centre Val de Loire: De -5 à -10%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: De -5 à -10%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -15%	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

Après une année 2025 marquée par la prudence économique et un ralentissement des recrutements, 2026 s'annonce comme une année charnière pour les fonctions juridiques et fiscales. Les entreprises continueront d'arbitrer leurs embauches avec discernement, en privilégiant des profils à forte valeur stratégique. Les **Juristes Contrats**, portés par la mondialisation des échanges, et **les experts en conformité réglementaire**, notamment dans les secteurs régulés comme la banque, la tech, la santé ou l'énergie, seront particulièrement recherchés.

La reprise, bien que progressive, restera sélective. Elle sera notamment influencée par l'intégration croissante de l'intelligence artificielle dans les directions juridiques. Selon une récente étude, **54% des directions juridiques déclarent avoir d'ores et déjà mis en place des politiques ou directives pour encadrer l'utilisation de l'IA générative**, et ainsi favoriser le déploiement d'une IA dite responsable. L'AI Act européen impose également de nouvelles exigences de conformité, poussant les entreprises à renforcer leurs équipes spécialisées.

Du côté des talents, les attentes restent élevées : **télétravail, flexibilité, rémunération compétitive et perspectives d'évolution sont devenus des critères non négociables**. Les candidats sont peu enclins à la mobilité sans une proposition claire de valeur ajoutée. L'ambiance de travail, le sens des missions et la reconnaissance managériale jouent désormais un rôle décisif dans les choix de carrière.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



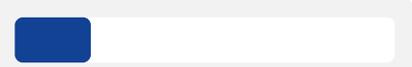
86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

POSTES	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15 ans et +
Paralégal	30 - 35	35 - 50	50 - 60	60 - 75	> 75
Juriste corporate/droit des sociétés	40 - 48	48 - 60	60 - 75	75 - 85	> 85
Juriste M&A	45 - 55	55 - 75	75 - 100	100 - 130	> 130
Juriste droit des contrats France & international	40 - 50	50 - 70	70 - 90	90 - 120	> 120
Juriste droit social	32 - 36	35 - 42	42 - 48	45 - 55	> 55
Juriste propriété intellectuelle/industrielle	40 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 95	> 95
Juriste compliance/RGPD	45 - 55	55 - 65	65 - 85	85 - 100	> 100
Juriste généraliste/unique	40 - 50	50 - 65	65 - 85	85 - 100	> 100
Juriste contentieux	35 - 40	40 - 50	50 - 65	65 - 75	> 75
Juriste NTIC	40 - 50	50 - 65	65 - 85	85 - 95	> 95
Fiscalité France & international	45 - 60	60 - 80	80 - 110	110 - 130	> 130
Contract manager	45 - 55	50 - 70	70 - 100	100 - 130	> 130
Juriste bancaire	40 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 95	> 95
Juriste financier	45 - 55	55 - 80	80 - 100	100 - 120	> 120
Juriste OPCVM	45 - 55	55 - 65	65 - 85	85 - 100	> 100
Juriste assurances/Risk manager	40 - 50	50 - 65	65 - 90	90 - 120	> 120
Juriste sinistres	40 - 48	48 - 60	60 - 75	75 - 85	> 85
Juriste construction/immobilier	45 - 50	50 - 65	65 - 90	90 - 120	> 120
Juriste santé/pharmaceutique	40 - 50	50 - 60	60 - 90	90 - 110	> 110
Juriste droit économique/consommation (BtoC)	40 - 50	50 - 60	60 - 90	90 - 110	> 110

### FONCTIONS DE DIRECTION

	PME	ETI	GE
Responsable/Directeur juridique	80 - 120	90 - 170	> 140
Responsable/Directeur fiscal	90 - 130	100 - 200	> 150
Responsable/Directeur assurances/Risk Management	80 - 120	90 - 170	> 140
Responsable/Directeur compliance	90 - 130	100 - 200	> 150
Secrétaire général	120 - 150	120 - 250	> 180

### Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%	Bretagne: -
Centre Val de Loire: De -10 à -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: De -10 à -15%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

L'industrie pharmaceutique poursuit sa transformation, portée par l'automatisation des processus de production et l'essor de l'intelligence artificielle. Grâce à la fabrication intelligente, les laboratoires gagnent en efficacité, optimisent la gestion des stocks et accélèrent la personnalisation des traitements.

Parallèlement, le durcissement des normes réglementaires renforce la demande sur les métiers des **affaires réglementaires et de la compliance**. Ces fonctions deviennent stratégiques pour garantir la conformité dans un environnement de plus en plus encadré. **Les cadres expérimentés dans les fonctions stratégiques – R&D, affaires médicales, direction industrielle – voient également leur attractivité renforcée**. Leur capacité à piloter des projets complexes et à intégrer les enjeux technologiques et réglementaires en font des profils clés pour les années à venir.

Depuis la crise du COVID, la relocalisation de la production en Europe, et notamment en France, s'accélère. Ce mouvement crée une forte tension sur les profils terrain : production, contrôle et assurance qualité, Supply Chain. Les sites industriels cherchent activement des professionnels capables de piloter cette montée en puissance et se heurtent à des difficultés de recrutement sur des postes tels que Responsable assurance qualité ou affaires réglementaires, Contrôleur qualité, Technicien en bioproduction ou encore Chargé DMOS.

Côté candidats, la pénurie reste marquée et leurs attentes sont claires : flexibilité, rémunération compétitive, quête de sens, formation continue et perspectives d'évolution.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



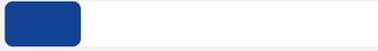
86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### RECHERCHE & DÉVELOPPEMENT CLINIQUE

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur R&D	60 - 72	72 - 85	85 - 115	115 - 150
Responsable de laboratoire R&D	45 - 48	48 - 60	60 - 75	75 - 85
Technicien R&D	28 - 32	32 - 35	35 - 45	45 - 50
Directeur du développement	60 - 72	72 - 85	85 - 115	115 - 150
Pharmacien développement galénique	42 - 47	47 - 55	55 - 72	72 - 95
Technicien chimiste/développement analytique	25 - 28	28 - 32	32 - 40	40 - 50
Chef de projet études cliniques	45 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 80
ARC	40 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 70
Responsable biométrie	45 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90
Assistant études cliniques	28 - 32	30 - 35	35 - 40	40 - 50

### AFFAIRES MÉDICALES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur médical	70 - 80	80 - 110	110 - 125	125 - 150
Medical science liaison/MSL	60 - 70	70 - 90	90 - 110	110 - 130
Médecin produit	70 - 75	75 - 80	80 - 100	100 - 150
Assistant d'affaires médicales	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 60

### AFFAIRES PHARMACEUTIQUES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Pharmacien responsable	65 - 75	75 - 90	90 - 110	110 - 150
Directeur d'affaires réglementaires	70 - 80	80 - 90	90 - 110	110 - 150
Pharmacien d'affaires réglementaires	40 - 50	50 - 55	55 - 75	75 - 90
Pharmacien technico-réglementaires/CMC	40 - 50	50 - 55	55 - 75	75 - 90
Pharmacien contrôle publicité	40 - 50	50 - 55	55 - 75	75 - 90
Assistant d'affaires réglementaires	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 60
Pharmacien assurance qualité produit	40 - 50	50 - 55	55 - 75	75 - 90
Médecin pharmacovigilance	75 - 85	85 - 95	95 - 115	115 - 150
Pharmacien pharmacovigilance	40 - 50	50 - 55	55 - 75	75 - 90
Assistant pharmacovigilance	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 60
Assistant information médicale	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 60

### COMPLIANCE/TRANSPARENCE/DMOS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Responsable transparence	45 - 50	50 - 60	60 - 72	72 - 100
Chargé DMOS	38 - 42	42 - 45	45 - 60	60 - 70
Assistant DMOS	35 - 40	40 - 42	42 - 50	50 - 55
Responsable market access	48 - 58	58 - 70	70 - 90	90 - 120

### MARKETING/COMMERCIAL

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur marketing	65 - 70	70 - 85	85 - 120	120 - 145
Chef de gamme	45 - 55	55 - 65	65 - 80	80 - 90

Chef de produit	35 - 40	40 - 50	50 - 65	65 - 75
Assistant chef de produits	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50
Directeur des ventes	80 - 90	90 - 100	100 - 120	120 - 150
Directeur de zone	65 - 75	75 - 90	90 - 110	110 - 125
Directeur régional	65 - 75	75 - 90	90 - 110	110 - 125
Délégué hospitalier	35 - 40	40 - 45	45 - 55	55 - 75
Délégué médical	35 - 40	40 - 45	45 - 55	55 - 75
Délégué pharmaceutique	35 - 40	40 - 45	45 - 55	55 - 75
Business analyst	40 - 45	45 - 60	60 - 75	75 - 90
Gestionnaire base de données	38 - 42	42 - 45	45 - 55	55 - 70

## PRODUCTION

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Directeur industriel	80 - 90	95 - 105	105 - 120	120 - 130
Pharmacien production	42 - 50	50 - 60	60 - 70	70 - 100
Technicien production	25 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 42
Conducteur de ligne	25 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 42
Responsable fabrication/conditionnement	40 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 85
Technicien fabrication/conditionnement	25 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 42
Pharmacien contrôle/assurance qualité	42 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90
Technicien contrôle qualité	25 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 42
Technicien biologiste	25 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 42

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De -5 à -10%	Bretagne: -
Centre Val de Loire: De -5 à -10%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: De -5 à -10%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

Le secteur des dispositifs médicaux connaît une transformation rapide, portée par l'essor des technologies intelligentes et connectées. L'intelligence artificielle (IA) y joue un rôle central, notamment en radiologie, chirurgie assistée ou diagnostic prédictif. Les métiers les plus recherchés en 2026 seront ceux liés à l'IA, la cybersécurité, la data science ou encore la qualité et les affaires réglementaires. Des profils tels que les Data analysts, Ingénieur R&D de dispositifs médicaux, Spécialiste en affaires cliniques, Chargé d'affaires réglementaires ou Technicien de maintenance biomédicale sont particulièrement pénuriques.

Cette dynamique s'accompagne d'un cadre réglementaire de plus en plus exigeant. Le règlement européen sur les dispositifs médicaux (MDR) impose des standards renforcés en matière de certification, de traçabilité et de sécurité, en particulier pour les DM de classe II et III. Résultat : des délais de mise sur le marché allongés et une complexité accrue pour les fabricants.

Sur le plan international, l'Europe fait face à une forte concurrence des États-Unis, de la Chine et de l'Inde, qui proposent des produits à bas coûts. Pour rester compétitive, la France devra capitaliser sur ses capacités d'innovation, notamment dans les medtechs.

Côté talents, les profils qualifiés sont difficiles à capter. Leurs attentes sont claires : recherche de flexibilité et quête de sens avec une volonté de contribuer à des projets à fort impact sociétal.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### COMMERCIAUX

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technico-commercial	35 - 38	39 - 45	45 - 55	55 - 75
Ingénieur technico-commercial	35 - 38	39 - 45	45 - 55	55 - 75
Responsable export	40 - 45	45 - 55	55 - 65	65 - 90
Directeur régional	60 - 75	75 - 90	90 - 110	110 - 125
Directeur des ventes	65 - 80	80 - 95	95 - 120	120 - 150
Directeur commercial	75 - 90	90 - 100	100 - 120	120 - 150
Directeur grands comptes	60 - 75	75 - 85	85 - 100	100 - 120
Key account manager	40 - 45	45 - 50	50 - 65	65 - 90

### MARKETING

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Assistant chef de produits	30 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 50
Spécialiste produits	40 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 75
Chef de produit	35 - 40	40 - 50	50 - 65	65 - 75
Chef de gamme	45 - 55	55 - 65	65 - 80	80 - 90
Directeur marketing	65 - 70	70 - 85	85 - 120	120 - 145
Data scientist	45 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90
Chargé d'accès au marché	40 - 45	45 - 60	60 - 75	75 - 90

### TECHNIQUES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien d'installation/application	30 - 35	35 - 42	42 - 50	50 - 60
Ingénieur d'application	32 - 40	42 - 50	50 - 55	55 - 65
Ingénieur biomédical SAV/maintenance	32 - 40	42 - 50	50 - 55	55 - 65
Ingénieur hotline	32 - 40	42 - 50	50 - 55	55 - 65
Formateur/IBODE	32 - 40	42 - 50	50 - 55	55 - 70

### R&D

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien biomédical	28 - 32	32 - 35	35 - 40	40 - 45
Directeur R&D	60 - 72	72 - 85	85 - 115	115 - 150
Chef de projet R&D/études cliniques	40 - 45	45 - 50	50 - 60	60 - 75

### RÉGLEMENTAIRE ET QUALITÉ

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Assistant d'affaires réglementaires	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 60
Responsable d'affaires réglementaires	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 90
Responsable matériovigilance	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 90
Responsable assurance qualité	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 90
Responsable contrôle qualité	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 90

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%

Centre Val de Loire: De -10 à -15%

Hauts de France: De -5 à -10%

Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%

Pays de la Loire: -

Bretagne: -

Grand Est: De -5 à -15%

Normandie: De -10 à -15%

Occitanie: De -10 à -20%

PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Métiers à impact positif

L'année 2025 marque un tournant pour les métiers de la RSE, dans un contexte de transformation du cadre réglementaire (CSRD), de tensions géopolitiques persistantes et de réduction des budgets. Cette triple injonction a fortement ralenti le marché de l'emploi dans ce secteur et le volume d'opportunités disponibles a nettement reculé, laissant de nombreux candidats sans perspective claire.

Alors que les entreprises manquent de visibilité sur leur capacité à recruter à court et moyen terme, elles priorisent le recrutement d'experts en lien avec les enjeux environnementaux, au détriment des profils RSE plus généralistes. Ainsi, les postes de Chief impact officer, Chef de projet décarbonation, Coordinateur économie circulaire ou encore Chef de projet biodiversité sont particulièrement plébiscités.

Alors que la loi du 30 avril 2025 a reporté de deux ans l'application des obligations en matière de CSRD pour les PME cotées en bourse et les grandes entreprises avec une publication du premier rapport pour 2028 au lieu de 2027, de nombreuses entreprises ont pour le moment mis en pause leurs recrutements d'experts sur le sujet. Ceux-ci devraient cependant assez logiquement reprendre courant 2026 afin d'anticiper et de préparer l'entrée en vigueur de cette législation. Les profils de Responsable reporting extra-financier/CSRD et d'Assistant reporting RSE seront particulièrement recherchés.

## Ce que pensent les salariés

54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste

70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations

56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations

86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle

59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie

14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### MÉTIERS DE LA RSE

	0-6 ans	6-15 ans	15 ans et +
Directeur RSE	65 - 80	80 - 110	> 100
Responsable RSE	60 - 95	95 - 120	> 120
Coordinateur RSE	45 - 65	65 - 85	> 90
Chef de projet RSE/développement durable	40 - 60	55 - 70	> 70
Chief impact officer	40 - 55	55 - 70	> 70
Juriste RSE	45 - 55	55 - 80	> 80

### CONSEIL EN RSE

	0-6 ans	6-15 ans	15 ans et +
Responsable du conseil en RSE/développement durable	50 - 55	55 - 80	> 100
Consultant RSE	40 - 65	55 - 70	> 75
Auditeur RSE	40 - 55	50 - 70	> 80
Responsable reporting extra - financier/CSRD	45 - 60	60 - 80	> 80

### ESG

	0-6 ans	6-15 ans	15 ans et +
Directeur ESG	70 - 90	90 - 120	> 120
Directeur ESG - Private equity	70 - 90	90 - 120	> 120
ESG Manager	50 - 70	70 - 100	100 - 130
Consultant ESG	45 - 60	55 - 80	> 80
Gestionnaire ESG	45 - 60	60 - 80	80 - 100
Chargé de développement durable et ISR	45 - 60	60 - 75	> 75
Analyste ESG	38 - 50	50 - 80	80 - 100

### ENVIRONNEMENT

	0-6 ans	6-15 ans	15 ans et +
Directeur de projets environnement	65 - 80	85 - 95	> 90
Responsable de la mobilité durable	50 - 65	60 - 75	> 75
Responsable environnement	55 - 75	70 - 90	> 85
Responsable de projet économie circulaire	40 - 60	60 - 75	> 70
Manager adaptation au changement climatique	45 - 60	60 - 75	> 80
Chef de projet biodiversité	45 - 60	55 - 80	> 75
Chef de projet décarbonation	45 - 60	60 - 80	> 80

### DIVERSITÉ ET INCLUSION

	0-6 ans	6-15 ans	15 ans et +
Directeur diversité et inclusion	65 - 80	80 - 100	> 100
Responsable diversité et inclusion	45 - 65	60 - 80	> 85
Chargé/Gestionnaire de projet auprès de personnes en situation de handicap	40 - 50	45 - 60	> 60

### JOBS À IMPACT POSITIF - INDUSTRIE

	0-2 ans	2-5 ans	5- 15 ans	Variable
Chef de projet développement	38 - 45	45 - 55	55 - 80	5 - 15%
Responsable développement	55 - 65	65 - 75	75 - 100	10 - 20%

# Métiers à impact positif

Directeur développement	75 - 85	85 - 100	100 - 120	10 - 20%
Chef de projet construction	38 - 45	45 - 55	55 - 80	5 - 15%
Responsable construction	55 - 65	65 - 75	75 - 100	10 - 20%
Directeur construction	75 - 85	85 - 100	100 - 120	10 - 20%
Asset Manager/Ingénieur d'exploitation	38 - 45	45 - 55	55 - 80	5 - 15%
Responsable de pôle exploitation	55 - 65	65 - 75	75 - 100	10 - 20%
Directeur exploitation	75 - 85	85 - 100	100 - 120	-
Ingénieur de production/d'exploitation	34 - 38	38 - 48	48 - 57	-
Responsable de production/d'exploitation	40 - 50	50 - 60	60 - 90	-

## JOBS À IMPACT POSITIF - IMMOBILIER & CONSTRUCTION

	0-6 ans	6-15 ans	15 ans et +
Ingénieur/Responsable QSE	32 - 48	48 - 85	> 85
Energy Manager	42 - 55	55 - 75	> 75

## JOBS À IMPACT POSITIF - BANQUE & FINANCE

	0-6 ans	6-15 ans	15 ans et +
Analyste extra - financier	40 - 70	70 - 100	> 100
Analyste crowdfunding	40 - 65	65 - 85	> 85
Directeur ESG - Private equity	70 - 110	110 - 160	> 160
Chargé de conformité ESG	40 - 55	55 - 70	> 70
Consultant financial services, climate change & sustainability	42 - 60	60 - 90	> 90
Chief of staff - Responsable gouvernance	80 - 100	100 - 160	> 160
Chief value officer	70 - 90	90 - 120	> 120

### Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

### Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

Après plusieurs années d'intense activité post-Covid, le marché RH se stabilise en 2025. Les entreprises privilégient désormais la sélectivité et l'optimisation de leurs ressources. Dans ce contexte, **les fonctions RH**, bien que centrales dans les transformations, **font l'objet d'arbitrages budgétaires**.

Les métiers du recrutement illustrent ce réalignement : le volume d'opportunités diminue, tous secteurs et niveaux confondus. La fonction évolue, délaissant l'exécution au profit d'une approche plus stratégique et transversale. Les profils capables d'élargir leur périmètre (relations écoles, marque employeur, développement RH) restent recherchés.

La fonction paie reste très valorisée. Les profils de gestionnaires et responsables polyvalents, capables de piloter un SIRH, de sécuriser une paie multi-sites ou de gérer une migration, gardent un fort pouvoir de négociation. Le management d'équipe devient un atout clé, avec des attentes accrues en leadership et pédagogie. La technicité et la fiabilité exigées rendent cette expertise rare et précieuse.

Chargé RH, RRH, HRBP : le marché reste actif mais très concurrentiel pour ces profils généralistes. Les profils capables de couvrir plusieurs dimensions RH (gestion multi-sites, accompagnement business, dialogue social, développement des compétences) tirent leur épingle du jeu grâce à une approche globale.

La planification stratégique des effectifs (SWP) s'impose comme une brique essentielle de la fonction RH. Encore confidentielle il y a quelques années, elle gagne en visibilité auprès des grandes entreprises qui y voient un avantage certain : aligner leurs besoins en compétences avec leurs orientations stratégiques. Face à un environnement incertain, elle permet d'anticiper les tensions métiers, d'identifier les compétences critiques et de piloter les effectifs avec agilité.

Deux évolutions majeures, à la fois technologiques et réglementaires redessinent les pratiques RH et invitent les entreprises à préparer l'avenir : l'intégration de l'IA dans les processus (recrutement, paie, gestion des parcours) ; la directive européenne sur la transparence salariale, attendue en juin 2026, pousse les entreprises à revoir leurs politiques de rémunération.

## Ce que pensent les salariés du secteur



52%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



60%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



59%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



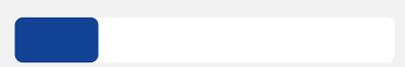
87%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



64%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



16%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

### DÉVELOPPEMENT RH

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15 ans et +
Chargé de recrutement	32 - 35	35 - 40	40 - 45	45 - 60	50 - 65
Responsable de recrutement	45 - 50	45 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 90
Chargé de formation	28 - 34	32 - 38	36 - 40	40 - 45	45 - 50
Responsable de la formation	42 - 45	45 - 50	50 - 60	55 - 65	65 - 75
Chargé de communication RH	30 - 32	32 - 35	35 - 45	45 - 55	50 - 60
Chargé de mobilité internationale	32 - 35	35 - 42	42 - 50	50 - 55	50 - 60
Responsable mobilité internationale	50 - 55	50 - 60	55 - 70	70 - 75	75 - 80
Chargé de développement RH	34 - 38	35 - 45	40 - 50	45 - 55	50 - 60
Responsable développement RH	45 - 50	50 - 60	60 - 70	65 - 80	80 - 100

### GÉNÉRALISTE RH

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15 ans et +
Assistant RH	26 - 30	30 - 35	35 - 40	38 - 42	42 - 45
Chargé RH	34 - 36	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 60
RRH/HR manager	42 - 50	45 - 55	50 - 65	60 - 75	70 - 90
HR BP	42 - 45	45 - 55	50 - 70	60 - 85	80 - 100
DRH	70 - 75	75 - 90	85 - 100	100 - 130	120 - 200
RRH site industriel	45 - 55	50 - 60	60 - 70	65 - 75	70 - 90

### AFFAIRES SOCIALES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans	15 ans et +
Gestionnaire paie	28 - 35	32 - 38	36 - 42	42 - 50	45 - 55
Responsable paie	42 - 50	45 - 55	50 - 65	60 - 80	70 - 115
Juriste droit social	32 - 36	35 - 42	42 - 48	45 - 55	55 - 70
Responsable des relations sociales	55 - 65	60 - 70	65 - 80	70 - 90	80 - 120
Chargé de compensation & benefits	35 - 45	40 - 50	45 - 55	50 - 60	55 - 65
Compensation & benefits manager	65 - 75	70 - 80	75 - 95	85 - 100	100 - 120
Contrôleur de gestion sociale	35 - 42	40 - 45	45 - 55	55 - 65	60 - 75
Chargé SIRH	38 - 42	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 65
Responsable SIRH	50 - 55	55 - 65	65 - 75	75 - 90	85 - 120

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%	Bretagne: -20%
Centre Val de Loire: De -10 à -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -10 à -15%	Normandie: -10%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -15%	PACA: De -10 à -15%

# Ressources Humaines

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

# Sanitaire, Médicosocial & Social

Alors que le système de santé français peine à sortir d'une crise structurelle, les secteurs sanitaire, médico-social et social sont à un tournant. Au-delà des tensions majeures sur les métiers du soin, une autre problématique émerge : celle de l'emploi des fonctions d'encadrement, de coordination et de pilotage. D'ici 2026, toute la chaîne managériale (du Chef de service au Directeur multi-sites) sera sous pression, nécessitant des compétences accrues.

La crise de recrutement s'étend désormais aux fonctions supports et managériales : Cadres de santé, Chefs de service éducatif, Directeurs d'établissements. Ces profils sont difficiles à attirer et fidéliser, surtout en zones rurales et dans les petites structures. Les départs à la retraite s'accroissent, les viviers internes s'épuisent et les mobilités inter-établissements restent limitées.

Les fonctions intermédiaires sont particulièrement exposées : manque de reconnaissance, surcharge administrative et pénurie de moyens RH. Beaucoup évoquent une fatigue structurelle, un déficit de soutien, voire une perte de sens. L'attractivité d'un poste repose désormais sur la qualité du management et la capacité de la gouvernance à fédérer autour d'un projet.

La transformation du secteur s'accroît avec l'entrée en vigueur de nouveaux cadres réglementaires (CPOM, SERAFIN-PH, loi 3DS), des exigences qualité renforcées et une coordination territoriale généralisée. L'adoption d'outils numériques (DPI, GED, plateformes de coordination) impose des savoir-faire techniques et une montée en compétences des encadrants.

De nouveaux métiers émergent : Chefs de projet CPOM ou DAC, Responsables de la transformation numérique, Coordinateurs de parcours... Ces fonctions hybrides sont rares et très recherchées.

Côté rémunération, les cadres et fonctions supports ont été peu concernés par les revalorisations du Ségur et les écarts perdurent entre les secteurs public, associatif et privé lucratif. Certaines fonctions commencent toutefois à bénéficier d'une dynamique plus favorable, notamment dans les établissements sous tension ou les territoires exposés : Directeurs de pôles, Responsables qualité, Coordinateurs médico-sociaux ou fonctions RH stratégiques voient leur rémunération progresser de 6 à 10 % en moyenne.

Recruter un profil cadre ne peut plus reposer sur les seuls réseaux institutionnels ou la vocation : il faut repenser l'accompagnement, investir dans la formation, clarifier les responsabilités et moderniser la gouvernance. Un pacte RH renouvelé est nécessaire pour revaloriser les carrières, sécuriser les parcours, renforcer les fonctions supports et donner de la visibilité aux professionnels qui font le lien entre terrain, direction et politiques publiques.

## Ce que pensent les salariés

54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste

70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations

56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations

86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle

59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie

14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## Nos grilles de salaires

<b>ÉTABLISSEMENT DE SOINS</b>	<b>0-2 ans</b>	<b>2-5 ans</b>	<b>5-10 ans</b>	<b>10-15 ans et +</b>
Directeur des soins infirmiers	50 - 55	55 - 60	65 - 80	95 - 100
Praticien/Médecin	80 - 95	95 - 110	110 - 120	120 - 130
Médecin spécialiste	95 - 110	110 - 120	120 - 130	130 - 150
Cadre de santé	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 70
Infirmier coordinateur/Idéc	38 - 42	42 - 45	45 - 50	50 - 55
Infirmier en soins	30 - 33	33 - 37	37 - 41	41 - 46
Chef de bloc	45 - 50	50 - 55	55 - 60	60 - 70
Infirmier bloc opératoire	35 - 38	38 - 42	42 - 48	48 - 55
Infirmier en dialyse	35 - 38	38 - 42	42 - 45	45 - 48
Aide-soignant	23 - 25	25 - 28	28 - 32	32 - 36
Responsable qualité	35 - 40	40 - 45	45 - 60	60 - 75
Pharmacien hospitalier	60 - 70	70 - 75	75 - 85	> 85
Pharmacien d'officine	50 - 55	60 - 65	65 - 70	> 70
Préparateur en pharmacie hospitalier	26 - 30	30 - 35	35 - 38	38 - 42
Préparateur en pharmacie officine	25 - 29	29 - 32	32 - 35	35 - 40
Kinésithérapeute	36 - 38	38 - 40	40 - 45	45 - 48
Ergothérapeute	28 - 30	30 - 33	33 - 35	35 - 40
Orthophoniste	28 - 30	30 - 33	33 - 35	35 - 40
Psychomotricien	26 - 29	29 - 32	32 - 35	35 - 39
Manipulateur en électroradiologie	30 - 35	35 - 40	40 - 45	> 45
Assistant/Secrétaire médical	22 - 25	25 - 28	28 - 32	32 - 36

<b>LABORATOIRE D'ANALYSES MÉDICALES</b>	<b>0-2 ans</b>	<b>2-5 ans</b>	<b>5-10 ans</b>	<b>10-15 ans et +</b>
Infirmier préleveur	30 - 33	33 - 37	37 - 41	41 - 46
Secrétaire médical spécialisé laboratoire	22 - 25	25 - 28	28 - 32	32 - 36

<b>PETITE ENFANCE</b>	<b>0-2 ans</b>	<b>2-5 ans</b>	<b>5-10 ans</b>	<b>10-15 ans et +</b>
Directeur de crèche	38 - 42	42 - 45	45 - 50	50 - 55
Éducateur de jeunes enfants	25 - 28	28 - 30	30 - 35	35 - 38
Auxiliaire puériculture	23 - 25	25 - 28	28 - 32	32 - 36

<b>MÉDECINE DU TRAVAIL</b>	<b>0 à 2 ans</b>	<b>2 à 5 ans</b>	<b>5 - 10 ans</b>	<b>10 - 15 ans et +</b>
Infirmier en santé au travail	35 - 38	38 - 42	42 - 45	45 - 48
Secrétaire médical en santé au travail	22 - 25	25 - 28	28 - 32	32 - 36
Infirmier en chantier	35 - 38	38 - 42	42 - 45	45 - 48

<b>PRESTATIONS DE SANTÉ À DOMICILE</b>	<b>0-2 ans</b>	<b>2-5 ans</b>	<b>5-10 ans</b>	<b>10-15 ans et +</b>
Infirmier conseil	35 - 38	38 - 42	42 - 45	45 - 48

## SOCIAL

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Chef de service social	35 - 37	37 - 40	40 - 45	45 - 55
Assistant social/CIP/Travailleur Social/ES	25 - 27	27 - 31	31 - 36	36 - 40

## POSTES DANS LA SANTÉ/MÉDICOSOCIAL

	< 5 ans	5 - 10 ans	10 - 15 ans	15 ans et +
Directeur général (association-fondation sanitaire/médicosociale)	85 - 90	90 - 100	100 - 120	> 120
Directeur général (association-fondation sociale)	70 - 75	75 - 85	85 - 95	> 95
Directeur des opérations/de pôle/territorial (régional sanitaire-médicosocial)	70 - 75	75 - 85	85 - 95	> 95
Directeur des opérations/de pôle/territorial (régional social)	60 - 65	65 - 70	70 - 75	> 75
Directeur d'établissement sanitaire (MCO, SMR...)	55 - 65	65 - 75	75 - 85	> 85
Directeur d'établissement EHPAD	50 - 55	55 - 60	55 - 65	65 - 85
Directeur d'établissement handicap (adultes et enfants)	50 - 55	55 - 60	60 - 65	65 - 70
Directeur d'établissement social	40 - 45	45 - 50	50 - 55	55 - 65
Chef de service	35 - 40	40 - 45	45 - 50	50 - 60
Educateur spécialisé	27 - 28	28 - 33	33 - 36	36 - 40

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De -5 à -10%	Bretagne: -
Centre Val de Loire: De -10 à -15%	Grand Est: De -5 à -15%
Hauts de France: De -5 à -10%	Normandie: De -10 à -15%
Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%	Occitanie: De -10 à -20%
Pays de la Loire: -	PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

Confiez-nous votre mission

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

Parcourez nos offres

Après une nette baisse des recrutements en 2024, le secteur public et celui des bailleurs sociaux a amorcé une reprise significative et continue en 2025 qui devrait se poursuivre sur l'année à venir.

Malgré cette relance, les recruteurs font toujours face à un déficit de candidatures, notamment sur les fonctions expertes, en particulier dans les domaines des marchés publics, du juridique et des métiers techniques. Les compétences associées à ces postes demeurent très recherchées, ce qui renforce continuellement la pression sur le marché.

Du côté du secteur public, les postes de direction tels que Responsable des marchés publics, Directeur-trice des Finances, des Ressources Humaines ou des Systèmes d'Information sont particulièrement pénuriques tout comme les profils de Gestionnaire financier, Gestionnaire carrière et paie, Gestionnaire/Acheteur marché public ou Technicien bâtiment.

Dans le logement social, les difficultés de recrutement s'accroissent sur les fonctions de Directeur-trice de la Gestion Locative, Directeur-trice / Responsable Patrimoine, Ingénieur-e Systèmes et Réseaux, Responsable d'opérations mais aussi Gestionnaire technique, Comptable chargé-e locatif-ve, Chargé-e de contentieux ou encore Conseiller-ère social-e.

Pour séduire les talents, la rémunération s'impose comme un critère de choix prioritaire. Néanmoins, le sens du travail et l'adhésion aux valeurs de l'organisation restent des leviers essentiels d'engagement et d'épanouissement professionnel.

Les échéances électorales de 2026 devraient provoquer un véritable « mercato » au sein des directions, avec des transformations profondes des collectifs de management.

## Ce que pensent les salariés



54%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



70%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



56%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



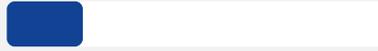
86%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



59%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



14%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

En 2025, le marché de l'emploi informatique en France a connu, pour la seconde année consécutive, un ralentissement après plusieurs années de forte croissance. Les volumes de recrutement ont reculé principalement à cause d'un contexte économique incertain, de la baisse des levées de fonds et de la prudence des entreprises. Malgré ce repli, l'IT reste un secteur dynamique notamment sur les métiers du Cloud, de la Data, de l'IA et de la cybersécurité et devrait retrouver en 2026 une croissance modérée avec des recrutements davantage sélectifs, tournés vers des profils experts et rapidement opérationnels pour anticiper le futur des organisations des DSI.

Les fonctions liées à l'intelligence artificielle, au cloud et à la sécurité informatique sont très demandées et continuent de stimuler le marché de l'emploi, tandis que les profils généralistes et juniors (moins spécialisés et expérimentés) rencontrent des difficultés à se démarquer car ils font face à une concurrence accrue.

La posture des candidats a évolué : la flexibilité et la transparence sont devenues des critères essentiels. Dans un climat d'incertitude économique, la mobilité professionnelle est en baisse et les employeurs doivent donc soigner leur attractivité en proposant une marque employeur forte, une expérience collaborateur optimisée et des perspectives de formation continue.

Les salaires dans l'IT connaissent aujourd'hui une progression ralentie par rapport aux années précédentes et les disparités restent fortes selon les métiers, l'expérience et la région. **Les profils très recherchés (cloud, data, IA, cybersécurité, chef de projet ERP)** continuent de connaître des hausses de salaires significatives, particulièrement en Ile-de-France. **Les métiers traditionnels (Développeurs, Administrateurs systèmes, Techniciens)** observent une stabilité des salaires avec des écarts régionaux marqués selon les bassins d'emploi. **Les Freelances IT** subissent les mêmes tendances. Selon les métiers/expertises, certains freelances n'hésitent pas revoir leur TJM à la baisse pour rester compétitifs sur un marché devenu plus concurrentiel. **Les niveaux de rémunérations varient également selon la taille de la structure** : les startups, confrontées à moins de financements, baissent leurs grilles salariales, tandis que les grands groupes arrivent à maintenir des packages attractifs.

## Ce que pensent les salariés du secteur



58%

Plus d'1 candidat sur 2 juge nécessaire de bénéficier d'une augmentation de salaire au moment de changer de poste



72%

considèrent que leur employeur n'est pas assez transparent sur les questions de rémunérations



52%

pensent que la réduction des inégalités salariales doit être un enjeu prioritaire pour les organisations



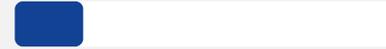
88%

des salariés citent l'équilibre de vie comme critère prioritaire de leur satisfaction professionnelle



61%

seraient prêts à renoncer à une promotion si elle devait nuire à leur équilibre de vie



12%

seulement des salariés interrogés se projettent à plus de 3 ans sur leur poste actuel

## undefined

### FONCTIONS DE DIRECTION

	10-15 ans et +
Directeur des systèmes d'information	90 - 250+
Directeur des études/applications/produits	80 - 150+
Directeur des infrastructures et de la production/CTO	80 - 150+
Directeur du digital/de la transformation numérique	70 - 150+
Directeur data/Chief data officer	80 - 150+
Directeur IA	80 - 150+
Directeur de programme	80 - 150+
Directeur de la sécurité des systèmes d'information/cybersécurité	90 - 150+
Responsable IT	65 - 100

### INFRASTRUCTURES & PRODUCTION

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien support (helpdesk/infrastructures/de proximité)	25 - 28	28 - 35	35 - 40	40 - 45
Technicien d'exploitation	28 - 32	32 - 37	37 - 42	42 - 45
Ingénieur poste de travail	40 - 45	45 - 50	50 - 65	65 - 75
Administrateur systèmes/réseaux	35 - 40	40 - 45	45 - 55	> 55
Ingénieur/Responsable systèmes	40 - 45	45 - 55	55 - 70	65 - 80
Ingénieur DevOps/SRE	45 - 50	50 - 65	65 - 75	65 - 85
Ingénieur/Architecte cloud	45 - 55	55 - 70	70 - 90	90 - 120
Ingénieur/Responsable réseaux	40 - 45	45 - 55	55 - 70	65 - 80
Service delivery manager	40 - 45	50 - 60	60 - 70	70 - 80
Responsable support/helpdesk	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 90
Architecte infrastructures	65 - 75	75 - 85	85 - 100	100 - 120

### APPLICATIFS ET PRODUITS

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Technicien/Ingénieur support applicatif	28 - 35	35 - 40	40 - 50	> 50
Ingénieur d'études et développement (C#/.Net, Java, Php, JS, etc.)	42 - 50	47 - 60	60 - 75	70 - 90
Tech Lead/Responsable équipe développement	50 - 60	60 - 75	70 - 90	> 90
Business analyst	40 - 45	45 - 50	50 - 65	> 65
Ingénieur QA	38 - 43	43 - 48	48 - 60	> 60
AMOA	40 - 45	45 - 50	50 - 65	> 70
Product owner	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 90
Scrum master	40 - 45	45 - 55	55 - 70	> 70
Chef de projet fonctionnel (ERP, CRM, BI, etc.)	40 - 45	45 - 60	60 - 70	> 70
Chef de projet SAP	45 - 55	55 - 70	70 - 90	> 90
Chef de projet applicatif	45 - 50	50 - 65	60 - 75	75 - 90

Responsable de domaine/produits	60 - 70	70 - 85	85 - 100	> 100
Architecte logiciel	60 - 70	70 - 85	85 - 100	> 100

## DATA & IA

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Développeur BI	38 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 80
Data engineer/Data scientist	45 - 50	50 - 60	60 - 75	> 75
DBA/DataOps engineer	42 - 50	50 - 60	60 - 75	> 75
Analyst BI/Data analyst/Data steward	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 80
Chef de projet BI/Big data	45 - 50	50 - 60	60 - 75	> 75
Architecte data	70 - 80	80 - 90	90 - 120	> 120
Ingénieur IA/Développeur IA	45 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90
Data protection officer	40 - 45	45 - 55	55 - 70	70 - 80
Machine learning engineer	45 - 50	50 - 60	60 - 75	75 - 90

## FONCTIONS TRANSVERSES

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
PMO - Responsable PMO (Project management officer)	45 - 55	55 - 65	65 - 80	> 80
Auditeur IT/Responsable audit IT	45 - 50	50 - 65	65 - 80	80 - 90
Architecte d'entreprise/Urbaniste	75 - 85	85 - 95	95 - 110	> 110
Finops	45 - 60	60 - 70	70 - 80	> 80

## SÉCURITÉ/CYBERSÉCURITÉ

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10-15 ans et +
Pentester	45 - 50	50 - 65	65 - 80	> 80
Auditeur sécurité IT	45 - 50	50 - 65	65 - 80	> 80
Analyste sécurité/SOC/SIEM	45 - 50	55 - 70	70 - 85	> 85
Ingénieur cybersécurité/GRC	45 - 50	55 - 70	70 - 80	> 80
Chef de projet sécurité opérationnelle	45 - 55	55 - 65	65 - 80	> 80
Chef de projet cybersécurité/GRC	45 - 55	55 - 65	65 - 80	> 80
Architecte sécurité et cybersécurité	70 - 80	80 - 90	90 - 110	> 110
Responsable de la sécurité et des systèmes d'information	70 - 80	80 - 90	90 - 110	> 110
Responsable risques et gouvernance	70 - 80	80 - 90	90 - 110	> 110

## Focus «Freelancing» by Michael Page Technology

Les avancées technologiques, les nouvelles méthodes de travail et la demande croissante de compétences en systèmes d'information ont transformé le marché des profils IT ces dernières années. Les candidats, tout comme les clients, recherchent de l'agilité, et c'est dans cette optique que Michael Page Technology propose des solutions dans le domaine du contracting depuis plus de douze ans maintenant. Nous mobilisons, accompagnons et conseillons un réseau de Freelances et de Managers de Transition, en leur proposant régulièrement des missions chez nos clients. De plus, nous répondons aux demandes de nos clients en effectuant des recherches sur mesure, en combinant la puissance de notre réseau avec l'ADN spécifique de notre cabinet en matière de chasse de talents et d'approche directe.

## POSTES EN FREELANCE ET MANAGEMENT DE TRANSITION LES + RECHERCHÉS (TMJ)

	0-2 ans	2-5 ans	5-10 ans	10 ans et +
Directeur des systèmes d'information/Manager de transition	800 - 1000	900 -	1000 -	1200 -

		1200	1200	1500+
Manager de transition (études, infrastructures, data, digital...)	800 - 1000	900 - 1200	1000 - 1200	1200 - 1500+
RSSI	850 - 1000	900 - 1200	1000 - 1200	1200 - 1500+
Devops	700 - 850	850 - 950	950 - 1050	1050
PMO	550 - 700	700 - 800	800 - 1000	1050
Ingénieur sécurité/cybersécurité	500 - 600	600 - 800	800 - 900	> 950
Architecte d'entreprise/Urbaniste	900 - 1000	900 - 1200	1000 - 1200	1200 - 1500+
Architecte (Lead/Système/Infra/Solution/Data/Cloud)	850 - 1000	900 - 1200	1000 - 1200	1200 - 1500+
Lead développeur/Tech Lead	650 - 750	750 - 950	850 - 1000	900 - 1050
Chef de projet MOA/Product owner	600 - 700	650 - 750	750 - 850	800 - 950
Chef de projet MOE/Scrum master	600 - 700	650 - 750	750 - 850	800 - 950
Che de projet / Consultant ERP	650 - 750	750 - 850	850 - 950	950 - 1100
Data Analyst/Data Scientist/Data Engineer	600 - 700	650 - 750	750 - 850	800 - 950
Ingénieur IA	550 - 650	650 - 750	750 - 900	750 - 950
DBA	450 - 550	550 - 650	650 - 850	750 - 950
Ingénieur tests/recettes/QA	450 - 550	550 - 650	650 - 850	750 - 950
Business analyst	450 - 550	550 - 650	650 - 850	750 - 950
Ingénieur études et développement C#/.Net, Java, Angular, Bl...)	500 - 600	650 - 750	700 - 850	750 - 950
Ingénieur systèmes & réseaux	500 - 600	650 - 750	700 - 850	750 - 950
Administrateur systèmes/réseaux	450 - 550	550 - 650	650 - 850	750 - 850
Technicien support (applicatif, exploitation, VIP)	300 - 400	400 - 450	450 - 500	> 500

Le TJM (Taux Journalier Moyen) indiqué est le montant HT présenté au client dans le cadre de sa mission en région parisienne. Ces montants ne comprennent pas les frais annexes (repas, transport, nuitées...) et sont basés sur le nombre d'années d'expérience sur la fonction. Les TJM en région sont de 7 à 20% inférieurs par rapport à l'Île - de - France.

## Comment calculer votre salaire en région ?

Auvergne-Rhône-Alpes: De - 5 à -10%

Centre Val de Loire: De -10 à -15%

Hauts de France: De -5 à -10%

Nouvelle Aquitaine: De -10 à -20%

Pays de la Loire: -

Bretagne: -15%

Grand Est: De -5 à -15%

Normandie: De -10 à -15%

Occitanie: De -10 à -20%

PACA: De -10 à -15%

## Vous recherchez à recruter ?

Vous avez un besoin de recrutement ? Prenez contact avec l'un de nos consultants spécialisés.

[Confiez-nous votre mission](#)

## Vous êtes en recherche d'emploi ?

Trouvez l'emploi qui vous convient parmi les milliers d'offres en ligne sur notre site.

[Parcourez nos offres](#)

The background features a dark blue gradient with a vertical line down the center. Three large, overlapping circles are positioned horizontally across the page. The top circle is split by the vertical line, with the left half in a darker blue and the right half in a lighter blue. The middle circle is also split, with the left half in a medium blue and the right half in a darker blue. The bottom circle is split, with the left half in a dark blue and the right half in a teal blue. The text 'Michael Page' is centered at the bottom in a white serif font.

Michael Page